Der Fortbildungsschutz der Jugendlichen im Arbeitsrecht unter Berücksichtigung des Entwurfs eines Berufsausbildungsgesetzes.

Inaugural-Dissertation

der juristischen Fakultät
der Friedrich-Alexanders-Universität zu Erlangen
vorgelegt von

Ernst Weimann
aus Plettenberg i. Westf.
Referendar am Amtsgericht zu Plettenberg i. Westf.

Approbiert am 1. August 1930.

Plettenberg
Buchdruckerei O. Hundt
1930.

Referent: Univ.-Prof. Dr. Locher.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Meinem lieben Vater und dem Andenken meiner verstorbenen lieben Mutter gewidmet.

Inhaltsverzeichnis

Seite

Einleitung 1–2

1. Kapitel.

§ 1. Grundsätzliche Fragen zum Thema 2–4

2. Kapitel.

Allgemeiner Fortbildungsschutz der Jugendlichen.

§ 2. Fortbildungsschutz 4–17

§ 3. Drei Fragen aus dem Fortbildungsschulrecht . . . 17–25

§ 4. Berufsausbildung und Persönlichkeitserziehung . . . 25–29

§ 5. Fortkommensschutz durch Dienstzeugnis 30–32

§ 6. Durchführung des Schutzes 32–35

3. Kapitel.

Der besondere Fortbildungsschutz für Lehrlinge.

§ 7. Allgemeines 35–37

§ 8. Berufsausbildungsschutz 37–43

§ 9. Besondere Arten des Ausbildungsschutzes

A. Dauer und Beendigung des Lehrverhältnisses . . 43–50

B. Das Verbot der Lehrlingszüchterei 50–53

C. Gewerbliches Prüfungswesen 54–58

§ 10. Persönlichkeitserziehung 58–63

§ 11. Fortbildungsschulschutz 63–67

§ 12. Zeugnisrecht 67–68

§ 13. Der besondere Durchführungsschutz bei Lehrlingen . . 68–75

4. Kapitel.

§ 14. Der Entwurf eines Berufsausbildungsgesetzes . 75–82

Schlußbetrachtung 82–84

Literaturverzeichnis

André, Verträge zwischen Eltern über die Erziehung ihrer Kinder, Marburger Rektoratsreden 1905.

Anschütz, Die Verfassung des Deutschen Reiches, 7. Aufl. Berlin 1928.

Bendix, Drei Fragen aus dem Dienstzeugnisrechte, Arch. bürg. Recht, Band 28 Seite 94 ff.

Braetsch, Das Berufsausbildungsgesetz, Der Arbeitsgeber 1929 S. 213 ff.

Coßmann, Die Stellungnahme des Reichsrats zum Entwurf eines Berufsausbildungsgesetzes, Soz. Prax. 1929 S. 697 ff.

Denkschrift zu dem Entwurf eines HGB. und eines EG. in der Fassung der dem Reichstag gemachten Vorlage, Berlin 1897.

Diefenbach, Ueber das Züchtigungsrecht der Pflegeeltern und Erziehungsberechtigten, Gruchots Beitr. Bd. 54 S. 105 ff.

Diepolder, Die Entwicklung der Gesetzgebung zum Schutze der jugendlichen Arbeiter in Deutschland, Erlangen 1921.

Dörpler, Der Handwerkslehrling im Arbeitsrecht, NZfAR. 1924 S. 353 ff.

Düringer-Hachenburg, Das Handelsgesetzbuch, 2. Aufl. Mannheim 1908.

Emke, Der Entwurf eines Berufsausbildungsgesetzes im Vorläufigen Reichswirtschaftsrat und im Reichsrat, RABl. 1929 S. 315 ff.

Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzes.

Entwurf eines Berufsausbildungsgesetzes.

Erxleben, Der Lehrling im neuen Arbeitsrecht, insbesondere im Tarifvertrag, Heidelberg 1923.

Försterling, Der sozialrechtliche Schutz der jugendlichen Arbeiter in seiner neuesten Entwicklung, Tübingen 1923.

Galland, Das Recht des Dienstzeugnisses, GKG. Bd. 14 S. 65 ff.

Giese, Verfassung des deutschen Reiches, Berlin 1926.

Gordan, Das Recht des kaufmännischen Lehrvertrages, Jahrbuch des Kaufmannsgerichts Berlin 1912 S. 9 ff.

Graff, Der Lehrling in der Industriearbeit, Köln 1925.

Hoffmann, Die Gewerbeordnung, 28.—30. Aufl. Berlin 1927.

Horrwitz, Das Recht der Handlungsgehilfen, Berlin 1905.

Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Aufl. Berlin 1928.

Jacobi, Die Lehre vom Dienstvertrag im Entwurf eines bürgerlichen Gesetzbuchs, Archiv bürg. Recht Bd. 4 S. 137 ff.

Jadesohn, Das gesamte Arbeitsrecht Deutschlands, Bd. 1 Berlin 1923, Bd. 2 1924.

Kaskel, Arbeitsrecht. 3. Aufl. Berlin 1928.

Kaskel, Die rechtliche Natur des Arbeiterschutzes, Festschrift der Juristischen Fakultät der Uni-

versität Berlin für Brunner, S. 163 ff.
Krause, Das Dienstzeugnis nach BGB., HGB. und GO., Göttingen 1923.
v. Landmann, Kommentar zur Gewerbeordnung, 6. Aufl. Bd. 2 München 1912.
Lotmar, Der Arbeitsvertrag, Bd. 1 Leipzig 1902, Bd. 2 Leipzig 1908.
Melsbach, Deutsches Arbeitsrecht, Berlin 1923.
Motive zu dem Entwurf eines bürgerlichen Gesetzbuchs für das deutsche Reich, amtliche Ausgabe, Berlin 1888.
Nelken, Die deutschen Handwerker- und Arbeiterschutzgesetze (Titel 6 und 7 GO.) nebst den rechtlichen Ausführungsbestimmungen, Bd. 1 Berlin 1906.
Oelsner, Das Wesen des Dienstzeugnisses nach BGB., HGB. und GO., Breslau 1926.
Oertmann, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Bd. 2, 3./4. Aufl. Berlin 1910.
Oertmann, Der Arbeitslohn, Bücherei des Arbeitsrechts Bd. 16, Berlin 1921.
Planck, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 4. Aufl. Berlin 1928.
Poetzsch-Heffter, Handkommentar der Reichsverfassung, 3. Aufl. Berlin 1928.
Protokolle der Kommission für die 2. Lesung des Entwurfs des Bürgerlichen Gesetzbuchs, Berlin 1898.
Reichel, Ueber Lehrlingszüchtung im Handwerk, Greifswald 1907.
Reichsgerichtsräte-Kommentar, 5. Aufl. Berlin 1923 (zit. RGRK.).
Reyer, Handbuch des Volksbildungswesens, Stuttgart 1896.
von Rohrscheidt, Kommentar zur Gewerbeordnung, Leipzig 1901.
Ross, Der Aufbau des Preußischen Berufsschulwesens, seine Kosten und Finanzierung, Berlin 1928.
von Schicker, Die Gewerbeordnung für das Deutsche Reich, 4. Aufl. Stuttgart 1901.
Schindler, Zum Entwurfe eines Berufsausbildungsgesetzes, RABl. 1927 S. 130 ff.
von Seefeld, Die Berufsschulpflicht in Preußen, Langensalza 1924.
Siegel, Der gewerbliche Arbeitsvertrag nach dem BGB., Stuttgart 1903.
Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechtes, 2. Aufl. Jena 1927.
Sombart, Der moderne Kapitalismus, Bd. 2, Leipzig 1902.
Staub, Kommentar zum Handelsgesetzbuch, 12./13. Aufl. Bd. 1, Berlin 1926.
Staudinger, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 9. Aufl., München 1926.
Steinbach, Kommentar zur Gewerbeordnung, München 1930.
Stier-Somlo, Deutsches Reichs- und Landesstaats-

recht, Berlin 1924.
Stier-Somlo, Die neueste Entwicklung des deutschen Gewerbe- und Arbeiterschutzrechts, Nürnberg 1910.
Stenographische Berichte über die Verhandlungen des Reichstags (zit. RTV.).
Studders, Die Erziehungspflicht des Arbeitgebers im Entwurf des Berufsausbildungsgesetzes, Der Arbeitgeber 1929 S. 586 ff.
Thiel, Der öffentlich-rechtliche Schutz der Jugend, Quakenbrück 1929.
Titze, Das kaufmännische Hilfspersonal, Ehrenbergs Handbuch des Handelsrechts Bd. 2, Leipzig 1918, S. 545 ff.
Wackermann, Das Lehrverhältnis der Gewerbeordnung in seinen wesentlichen Verschiedenheiten von dem des Handelsgesetzbuchs, Halle 1913.
Witkop, Organisation der Arbeiterbildung, Freiburg 1904.
Verwendet wurden ferner Auskünfte des Lenneverbandes für Handwerk, Handel und Gewerbe, dem die gewerblichen Berufsvertretungen meiner Heimatstadt angeschlossen sind.

Verzeichnis der Abkürzungen

A. A. = Ausführungsanweisung.
a. a. O. = am angeführten Ort.
AGG. = Arbeitsgerichtsgesetz.
a. M. = anderer Meinung.
Anm. = Anmerkung.
Arb. G. = Der Arbeitgeber, Zeitschrift der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände.
Arb. Prax. = Das Arbeitsrecht in der Praxis, Goerrig.
Arbeitsrecht = Zeitschrift für das gesamte Dienstrecht der Arbeiter, Angestellten und Beamten.
Art. = Artikel.
Bd. = Band.
BGB. = Bürgerliches Gesetzbuch.
BRG. = Betriebsrätegesetz.
DJZ. = Deutsche Juristen-Zeitung.
ff. = folgende.
GG. = Gewerbegericht.
Gew. A. = Gewerbearchiv.
Gew. Zeitung Arb. R. = Gewerkschaftszeitung, Beilage Arbeiterrecht und Arbeiterversicherung.
GKG. = das Gewerbe- und Kaufmannsgericht.
GO. = Gewerbeordnung.
Goltd. A. = Archiv für Strafrecht und Strafprozeß.
GSS. = Gesetzsammlung.
GVBl. = Gesetz- und Verordnungsblatt.
HGB. = Handelsgesetzbuch.
h. M. = herrschende Meinung.
HMBl. = Ministerialblatt der Handels- und Gewerbeverwaltung.
i. V. = in Verbindung.
JW. = Juristische Wochenschrift.
KG. = Kammergericht.
LVG. = Preußisches Landesverwaltungsgesetz.
ME. = Ministerialerlaß.
NZfA. = Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Mannheim.
Ob. LGSt. = Entscheidungen des Bayrischen Obersten Landesgerichtes in Strafsachen.
OLG. = Oberlandesgericht, Entscheidungen der Oberlandesgerichte.
OVG. = Preußisches Oberverwaltungsgericht.
R. = Entscheidungen der Gerichte und Verwaltungsbehörden, Reger.
RAG. = Reichsarbeitsgericht.
RABl. = Reichsarbeitsblatt.
RG. = Entscheidungen d. Reichsgerichts in Zivilsachen.

RGSt. = Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen.
RGBl. = Reichsgesetzblatt.
RSp. = Rechtsprechung, Beilage zur deutschen Richterzeitung.
Rsp. = Rechtsprechung der Gerichte.
RV. = Reichsverfassung.
S. = Seite.
Schl. W. = Zeitschrift „Das Schlichtungswesen".
Schr. d. Ges. f. soz. R. = Schriften der Gesellschaft für soziale Reform, Heft 71.
Seuff A. = Entscheidungen der obersten Gerichte in den deutschen Staaten.
Seuff Bl. = Seufferts Blätter für Rechtsanwendung.
Soz. Prax. = Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt.
Vgl. = Vergleiche.
Z. B. = Zum Beispiel.
z. Zt. = Zur Zeit.

Die Zukunft eines Volkes ist seine heranwachsende Jugend. Ihr bessere Entwicklungsbedingungen schaffen, heißt, das ganze Volk in seiner Entwicklung fördern.

Der unglückliche Abschluß des Weltkrieges mit seinen unglückseligen Folgen, harte, kaum tragbare Friedensbedingungen und die Inflationszeit haben unser Volk in seiner Entwicklung zurückgeworfen. Allgemeine Verarmung und Teuerung tragen mit dazu bei, daß der Aufbau der Wirtschaft nur langsam erfolgen kann. Um so mehr kommt es auf jeden einzelnen Volksgenossen an. Wer irgend noch imstande ist, zu wirken und zu schaffen, der muß mit angreifen. Nur dadurch kann das Schicksal unseres Volkes gebessert werden. Mehr denn je ist daher heute auch der Jugendliche gezwungen, seine Arbeitskraft im Produktionsprozeß zu verwerten, um dieser Pflicht zum Wohle der Gesamtheit zu genügen. Mehr denn je ist durch diese Veränderung der Staat aber auch verpflichtet, seine jugendlichen Arbeitnehmer mit dem nötigen Rüstzeug zu versehen. Die Arbeit, die Berufstüchtigkeit erheischen Gebrauch und Verwendung der körperlichen, geistigen und sittlichen Kräfte und Fähigkeiten, die dem Menschen verliehen sind, und die er zu nützen, zu erhalten und zu entfalten hat. Diese Kräfte zu gestalten, auszubilden und zu vergrößern, ist Aufgabe des staatlichen Fortbildungsschutzes. Denn es liegt auf der Hand, daß der ausgebildete Mensch mehr verdienen kann und wird, als der unwissende, und es ist bekannt, daß heutzutage fast zu jeder Arbeit eine größere oder geringere Schulung und Ausbildung gehört. Außerdem, und das in erster Linie, kommt erhöhte Bildung dem Arbeitserzeugnis zugute und damit indirekt dem Staate selbst. Denn die Summe der verwendeten Körper-, Geistes- und Willenskräfte, der Kunstfertigkeit und des Geschäftssinnes schaffen Wertarbeit, Qualitätsware. Qualitätsproduktion steigert aber nicht nur den Reichtum der Bewohner, sondern dient mittelbar dem Staate selbst. Obendrein ist sie dazu noch von ausschlaggebender Bedeutung bei der Wettbewerbsfähigkeit auf dem Weltmarkt.

In richtiger Erkenntnis dieser großen Aufgaben haben das Reich [1]) und daneben zum Teil die Länder, mancherlei Rechtssätze aufgestellt, die dieses Ziel, Fortbildung der Arbeitnehmer, verfolgen. Inwieweit der Fortbildungsschutz gerade die jugendlichen Arbeitnehmer erfaßt, soll in der folgenden Abhandlung zu

[1]) Art. 7 Ziff. 9 RV.

erläutern versucht werden. Bevor wir jedoch dazu übergehen, die in Frage kommenden gesetzlichen Bestimmungen zu erörtern, ist es erforderlich, sich noch über einige grundsätzliche Punkte des Themas auszusprechen.

1. Kapitel § 1: Grundsätzliche Fragen zum Thema.

Wie bereits in den einleitenden Worten betont ist, fordert die Arbeit den richtigen Gebrauch und die beste Verwendung der körperlichen, geistigen und sittlichen Kräfte des Menschen. Den Verbrauch derselben in erheblichem Maße einzuschränken, andererseits aber auch den Vorrat daran zu erhöhen, ist Aufgabe des Fortbildungsschutzes. Es muß im folgenden dem Begriff Fortbildungsschutz daher eine besondere Bedeutung beigemessen werden. Nicht bedeutet er allein, was anzunehmen man zunächst geneigt sein könnte, Fortbildungsschutz auf rein geistigem Gebiete, also Fortbildungsschulschutz. Gewiß bildet dieser einen wesentlichen Teil seines Inhalts, er erschöpft sich aber nicht darin, sondern geht weiter darüber hinaus. Dazu zu rechnen ist vielmehr auch der Schutz, der in der Literatur vielfach als Ausbildungs-, Sittlichkeits-, Persönlichkeits-, Zeugnisschutz usw. bezeichnet wird.[1]) Kurz, es handelt sich um eine Ausbildung, sofern man noch nicht von einer solchen reden kann und um eine Weiterbildung, einen Weiterkommensschutz in körperlicher, geistiger und sittlicher Beziehung, soweit ein gewisstes Maß Ausbildung schon erreicht worden ist Dieser erweiterte Schutz ist dem Begriff „Fortbildungsschutz" der Arbeit zugrunde gelegt.

Als weiteres Erfordernis ist an dieser Stelle der Begriff des „Jugendlichen" näher zu umgrenzen. Wie aus dem Wortlaut des Themas hervorgeht, soll es sich um Jugendliche des Arbeitsrechts handeln, woraus sich ergibt, daß die Begriffsbestimmung, wer Jugendlicher ist, nicht etwa nach den Vorschriften des bürgerlichen Rechts oder des Strafrechts oder des Jugendwohlfahrts-Gesetzes oder nach sonstigen etwa nicht rechtlichen Gesichtspunkten zu bestimmen ist, sondern nach den einschlägigen, für das Arbeitsrecht geltenden Gesetzen.

So groß die Zersplitterung im Arbeitsrecht ist, und so verstreut die für das Arbeitsrecht belangvollen Vorschriften in einer Reihe von Gesetzen sind, so zahlreich sind auch die Altersbestimmungen bei jugendlichen Personen, die für irgendwelche arbeitsrechtlichen Tatsachen von Erheblichkeit sind.

[1]) Z. B. Jadesohn I S. 303, II S. 57.

Die Gewerbeordnung macht im § 135 den Unterschied, ob die jugendlichen Personen bereits das 14. Lebensjahr vollendet haben, bezw. ob sie noch zum Besuch der Volksschule verpflichtet sind oder nicht. Sie nennt Personen der ersteren Art „Kinder", die anderen bis zum vollendeten 16. Lebensjahr „junge Leute". Beide Kategorien zusammen heißen „jugendliche Arbeiter", z. B. in §§ 136 und 137 a GO. Die §§ 106 und 120 GO. sprechen von Arbeitern unter 18 Jahren.

Das Reichsgesetz betr. Kinderarbeit in gewerblichen Betrieben vom 30. 3. 1903, das neben der Gewerbeordnung gültig ist, da es auch die nicht auf einem Arbeitsvertrag beruhende gewerbliche Kinderbeschäftigung umfaßt, unterscheidet nach Kindern unter 13 Jahren und solchen über 13 Jahren, die noch volksschulpflichtig sind (§ 2). Dieses Gesetz kann man jedoch der Begriffsbestimmung des Jugendlichen nicht zugrunde legen, da es lediglich die Arbeitsverhältnisse der Kinder regelt. Der reine Sprachgebrauch sagt aber schon, daß Jugendliche etwas anderes als Kinder sind.

Nach Art. 145 der Reichsverfassung besteht eine allgemeine Schulpflicht, deren Erfüllung grundsätzlich die Volksschule mit mindestens 8 Schuljahren und die anschließende Fortbildungsschule bis zum vollendeten 18. Lebensjahre dient. Dieselbe Abgrenzung nehmen die Demobilmachungsverordnung vom 28. 3. 1919 (§ 1) und das auf Grund dieser Verordnung ergangene preußische Gesetz betr. die Erweiterung der Berufs- und Fortbildungsschulpflicht vom 31. 7. 1923 (§ 1) vor. Hier wird die Zeit, während der Personen als Jugendliche angesehen werden, bis zum 18. Lebensjahr ausgedehnt.

Eine Aufzählung solcher wichtigen Vorschriften ließe sich noch weiter vornehmen, man würde aber immer wieder finden, daß die Bezeichnung Jugendlicher in dem einen oder anderen Sinne aufgefaßt wird. Eine einheitliche Bestimmung des Jugendlichen für das gesamte Arbeitsrecht ist bis heute noch unbekannt. Es ist also hier nötig, den Begriff des Jugendlichen, soweit es für die Arbeit von Bedeutung ist, festzulegen.

Zunächst ist der Begriff nach unten hin einzuschränken. Wie bereits betont, kann man bei Kindern nicht von Jugendlichen sprechen. Der Sprachgebrauch setzt bei Jugendlichen schon etwas reifere Presonen voraus, sie stehen nicht mehr ganz auf der untersten Stufe der Lebensleiter. Zu dieser Einschränkung kommen wir auch wegen des Wortlauts des Themas. Es soll von einem Fortbildungsschutz handeln. Das Wort „Fortbildung" führt aber schon zu dem Schluß, daß etwas, eine Ausbildung oder eine gewisse Kenntnis von irgendwelchen Dingen vorangegangen sein muß. Diese all-

gemeine Vorbildung zum Leben und zum künftigen Beruf ist m. E. regelmäßig mit der Entlassung aus der Volksschule als erreicht anzusehen. Von diesem Augenblick an kann man also erst von einem Jugendlichen sprechen.

Im Gegensatz zu dieser Einschränkung nach unten sind wir zu einer Ausdehnung nach oben über die Grenze hinaus gezwungen, die die im allgemeinen bisher bewährte Gewerbeordnung zieht, und wir schließen uns den gesetzlichen Vorschriften an, die den Begriff des Jugendlichen auf Personen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr ausdehnen. Gerechtfertigt ist diese Ausdehnung vor allem wegen der heute mehr und mehr durchgreifenden Berufsschulpflicht bis zum vollendeten 18. Lebensjahr, von der nahezu unsere gesamte gewerblich tätige Jugend und ein großer Teil der übrigen Jugend erfaßt wird. Wenn daher in den folgenden Ausführungen von Jugendlichen die Rede ist, so sind darunter Jugendliche im Alter von 14 bis 18 Jahren zu verstehen. [1])

Diese Einteilung dürfte um so richtiger sein, als in den neueren Gesetzentwürfen [2]) auch allgemein die Altersgrenze, bis zu der ein Arbeitnehmer als Jugendlicher zu gelten hat, auf 18 Jahre festgesetzt ist. Sozialpolitisch ist diese Ausdehnung der Grenze sehr zu begrüßen; denn es ist kaum einzusehen, daß der Jugendliche zwischen 16 und 18 Jahren weniger schutzbedürftig sein soll, als der unter 16 Jahren.

Keinen Unterschied hinsichtlich der Rechtsverhältnisse der gewerblichen Arbeiter machen, soweit nicht auf besondere Ausnahmen hingewiesen ist, das Geschlecht und die Nationalität aus. Die in Frage kommenden Bestimmungen gelten grundsätzlich für Jugendliche männlichen wie weiblichen Geschlechts sowie für alle Ausländer. [3])

2. Kapitel.

Allgemeiner Fortbildungsschutz der Jugendlichen.

§ 2. Fortbildungsschulschutz.

Jeder Deutsche hat unbeschadet seiner persönlichen Freiheit die sittliche Pflicht, seine geistigen und

[1]) Sinzheimer S. 130; hinsichtl. des Gefahrenschutzes sahen schon bisher einige der auf Grund des § 120 e GO. erlassenen Verordnungen besondere Schutzmaßnahmen für Personen bis zu 18 Jahren vor, z. B. § 12 der Bekanntmachung vom 6. 2. 1900 betr. die Einrichtung und den Betrieb von Zinkhütten.

[2]) Entw. eines Arbeitsschutzgesetzes §§ 7, 21, Entw. eines Berufsausbildungsgesetzes § 1.

[3]) Landmann S. 223/24, Sinzheimer S. 130, Rohrscheidt S. 299, ME. v. 18. 7. 1911 in Gew. A. Bd. 11 S. 164.

körperlichen Kräfte so zu betätigen, wie es das Wohl der Gesamtheit erfordert. Artikel 163 RV. Dieser Fundamentalsatz ist zwar erst nach dem Weltkriege in unser Reichsgrundgesetz aufgenommen und in der genannten Art formuliert worden; gegolten, wenn auch nicht als Rechtssatz, hat er aber schon von jeher. Soll der Jugendliche entsprechend seiner Staatsbürgerpflicht seine volle Arbeitskraft in den Dienst des Staates stellen, so muß dieser ihn zur vollen Ausnutzung seiner Arbeitskraft befähigen. In richtiger Erkenntnis des staatlichen Schutzes auf diesem Gebiet hat der Gesetzgeber daher schon früh sein oberstes Recht an der Jugend geltend gemacht, und zwar knüpfte er an der Stelle an, wo er bereits Einfluß auf sie ausübte und wo er auch weiterhin seinen Einfluß geltend machen konnte. Er schuf im Anschluß an die Volksschule für die daraus entlassene Jugend zum Zwecke ihrer Weiterbildung die Fortbildungsschule. Die Möglichkeit zur Errichtung derartiger Schulen besteht bereits seit der Entstehung der Gewerbeordnung vom 21. 6. 1869.

Bis zum Ende des 18. Jahrhunderts lag die Ausbildung der jugendlichen Arbeitnehmer — es waren damals, da man noch keine Industrie in dem Ausmaße des 19. und 20. Jahrhunderts kannte, jugendliche Lehrlinge gemeint — in den Händen des Lehrmeisters. Was ihm dieser an Fertigkeiten vermittelte, besaß er, aber anderes nichts. Um die Theorie des Gewerbes kümmerte sich keine Meisterlehre. Der Meister kannte sie häufig selbst nicht. Daher auch die Jahrhunderte alten Praktiken und kaum nennenswerte Fortschritte! Diesen Mangel erkannten fortschrittliche, aufgeklärte Fürsten und ordneten für „Lehrbuben" neben der sonntäglichen Nachhilfestunde, die sich mit Christenlehre befaßte, besonderen Unterricht im Lesen und Schreiben und Rechnen an. So sollte z. B. nach einem preußischen Schulreglement von 1801 bei 3 Talern Strafe „keiner freigesprochen werden, der sich nicht durch Zeugnis legitimiert, daß er die Wiederholungsstunden oder die Sonntagsschule frequentiert hat." Die Organisation der Schulen wies selbstverständlich nicht annähernd die heutige Vollkommenheit auf, man begnügte sich mit dem Nachweise des Besuchs und verzichtete auf die Feststellung von Erfolgen, die auch im allgemeinen sehr gering gewesen wären. Die damaligen Lehrer übten ihr Amt meist im Nebenberuf aus und hatten wenig zu bieten. Zwang zum Schulbesuch war nicht durchzuführen. So kam es, daß diese Fortbildungsschulen allmählich wieder einschliefen. [1])

Mit dem Vordringen und weiteren Ausbau der Industrie wandte man sich aber mit erhöhter Aufmerk-

[1]) Schr. d. Ges. f. soz. R. a. a. O.

samkeit wieder dem Faktor „menschliche Arbeitskraft im Produktionsprozeß" zu, insbesondere in klarer Erkenntnis der Mißstände auf dem Gebiete der Ausbildung des Nachwuchses und des sich daran knüpfenden Fragenkomplexes. Der erschreckende Tiefstand der Handwerkerbildung gab Anlaß zur Wiederaufnahme des alten zünftischen Prüfungswesens. Die preuß. Gewerbeordnung vom 17. 1. 1845 bekam eine Vorschrift in Bezug auf den Arbeiterschutz, nach der die Ortspolizeiobrigkeit darauf zu achten hatte, daß denen, welche des Schul- und Religionsunterrichts bedürfen, Zeit dazu gelassen werde. In diesem Sinne gibt den Jugendlichen auch die Gewerbeordnung von 1869 im § 120 der jetzigen Fassung die Möglichkeit, sich fortzubilden.

Nicht alle berufstätigen, gewerblichen Jugendlichen sind ursprünglich von der Fortbildungsschule erfaßt worden. Im Anfang der Entwicklung war der Schulbesuch durchweg freiwillig. Junge Leute von 14 bis 18 Jahren sind aber nur selten von der Notwendigkeit ihrer Weiterbildung überzeugt; sie besitzen nur in wenigen Fällen die Selbsüberwindung, die der freiwillige Besuch einer Fortbildungsschule voraussetzt. Bildungslustige haben immer Gelegenheit gefunden, ihr Wissen und Können zu vermehren; sie sind es nicht, die nach der Entlassung aus der Volksschule ihres Bildungsvorrats verlustig gehen. Aber die geistig trägen, weniger befähigten jungen Leute scheuen sich vor jeder geistigen Anstrengung, und sie sind es, die, wenn man sich ihrer nicht annimmt, in kurzer Zeit den toten Bodensatz der Bevölkerung bilden. Die vorwärtsgeschrittene und sich weiter entwickelnde Erwerbstätigkeit verlangt aber gebieterisch, daß dem ganzen Volk ein größeres Maß von Geistesfrüchten erhalten, also die Kultur der Nation in allen ihren Teilen gehoben wird. Will man dieses Ziel erreichen, so muß Sorge dafür getragen werden, daß alle jungen Glieder nach ihrer Entlassung aus der Volksschule an ihrer Weiterbildung arbeiten. Diejenigen Elemente, die für die geistigen Güter kein Interesse haben, kommen aber nicht freiwillig. Darum ist der Zwang nötig.[1]) Und so setzte sich mehr und mehr der Gedanke des Besuchszwanges für die Fortbildungsschule durch. Die Ausdehnung der Schulpflicht erfolgte etappenweise auf immer weitere Kreise der berufstätigen Jugendlichen. Jetzt stellt der schon erwähnte Artikel 145 RV. den Grundsatz der allgemeinen Schulpflicht bis zum 18. Lebensjahr auf, deren Er-

[1]) Pache. Fürsorge für die schulentlassene Jugend. Schriften der Zentralstelle Nr. 19 S. 141/42; Witkop S. 54.

füllung die Volkschule mit mindestens 8 Schuljahren und die anschließende Fortbildungsschule zu dienen haben. Danach sollen alle Jugendlichen, welche die Volksschule verlassen haben, ohne Rücksicht auf Art der Beschäftigung und Geschlecht von der Fortbildungsschule erfaßt werden. Diese Bestimmung ist jedoch bisher praktisch nicht restlos verwirklicht. Das Reich hat noch kein Ausführungsgesetz [1]) zum Artikel 145 RV. erlassen. Die Ausführung bleibt noch den Ländern überlassen; diese sind aber zum Teil in der gesetzlichen Regelung des Fortbildungsschulwesens nicht so weit gegangen, daß von einer Erfassung aller in Betracht kommenden Jugendlichen die Rede sein kann. [2])

Erweitert sind diese genannten Bestimmungen durch die Verordnung des Reichsministers für die wirtschaftliche Demobilmachung vom 28. März 1919 auf alle, nicht nur die gewerblich tätigen Jugendlichen Nach § 1 dieser Verordnung können durch statutarische Bestimmung einer Gemeinde oder eines Kommunalverbandes jugendliche Personen unter 18 Jahren, die seit Ostern 1918 die Volksschule verlassen haben und keine wissenschaftliche oder künstlerische Ausbildung genießen, verpflichtet werden, die Fortbildungsschule ihres Wohnorts zu besuchen, soweit sie nicht kraft reichs- oder landesgesetzlicher Vorschrift fortbildungsschulpflichtig sind. Entstanden unter dem damaligen Druck der Wirtschaftsverhältnisse — die heranwachsende Jugend war in den Kriegsjahren wegen Fehlens jeglicher Aufsicht in hohem Grade sittlich verwahrlost, und es bestand berechtigte Aussicht, sie in ihrem sittlichen Halt durch Verführung zu Ausschreitungen, die ernste Störungen des Wirtschaftslebens verursacht hätten, noch mehr zu

[1]) Ein erster Versuch 1920 scheiterte schon in den Vorbesprechungen mit den Ländern, weil keine Einigung über die Kostendeckungsfrage erzielt werden konnte (vergl. die Westfl. Fortbildungsschule, 22. Jahrg. S. 8). Entwürfe waren bereits ausgearbeitet, von dem dritten Ausschuß der Reichsschulkonferenz Juni 1920 und vom Deutschen Verein für Berufsschulwesen (Eingabe an den Reichstag vom 30. 12. 1927).

[2]) So hat z. B. in Erwartung eines Reichsberufsschulgesetzes Preußen 1923 sich nicht entschließen können, die gesetzliche Berufsschulpflicht einzuführen, um nicht die Kosten für die Erweiterung des Berufsschulwesens allein tragen zu müssen und es bei der Ermächtigung der Gemeinden, die Berufsschulpflicht auszudehnen, belassen (264. Sitzung des Landtages 1923 sten. Ber. Bd. 13).

erschüttern [1]) — hat sie ihre Aufgabe, alle Jugendlichen durch Einführung der Fortbildungsschulpflicht wieder zur ordnungsmäßigen Pflichterfüllung zurückzuführen, derartig gelöst und sich derartig bewährt [2]), daß sie durch Verordnung vom 29. Oktober 1923 (R. G. Bl. S. 1036) [3]) auch noch nach Besserung der Wirtschaftslage in Kraft geblieben ist. Beide Verordnungen sind vom Kammergericht mehrfach [4]) für ungültig erklärt worden, soweit das Reichsministerium für die wirtschaftliche Demobilmachung die ihm im § 1 Abs. 1 der Verordnung vom 7. 11. 1918 erteilten Befugnisse an die Gemeinden oder die weiteren Kommunalverbände übertragen hat, da es hierzu nach § 4 Abs. 1 der Verordnung nicht befugt sei, weil dort nur Landeszentralbehörden und Staats- und Demobilmachungskommissare genannt seien, die aber ganz andere Befugnisse als die vorgenannten Dienststellen hätten. M. E. läßt sich eine solche Befugnis aber sehr wohl aus § 4 Abs. 2 der Verordnung herleiten, wonach die Demobilmachungsorgane zur Erreichung ihrer Zwecke befugt sind, die Hilfe aller Staats- und Gemeindebehörden in Anspruch zu nehmen. Die Hilfe besteht dann eben in dem Erlaß eines dahingehenden Ortsstatuts und ist dann keine einmalige mehr, sondern eine dauernde geworden.

Nachdem so die gesetzlichen Grundlagen für das Fortbildungsschulwesen klargelegt sind, soll noch auf den Zweck der Fortbildungsschule eingegangen werden. An sich wären nach dem Wortlaut „Fortbildungsschule" jegliche Aeußerungen darüber überflüssig: es ist offensichtlich, die Schulen sollen fortbilden. Da nicht aus dem Begriff Fortbildungsschule und ebensowenig aus dem geltenden Recht hervorgeht, worin fortgebildet werden soll, ist es nötig, dieses „worin", soweit es im Rahmen der Arbeit erforderlich ist, zu erläutern.

Zunächst besteht diese Fortbildung auf rein geistigem, vom Beruf unabhängigen Gebiete. Der Charakter der Fortbildungsschule ist der eines Unterrichts- und Erziehungsinstituts. Ziel der Schule ist Wiederholung der in der Volksschule erworbenen elementa-

[1]) Vgl. §§ 1, 4 der Verord. vom 7. 11. 1918 (RGBl. S. 1292), auf die sie zurückgeht.

[2]) Sie war Vorbild des oben erwähnten preußischen Gesetzes.

[3]) Ergangen auf Grund des § 1 des Ermächtigungsgesetzes vom 13. 10. 1923 (R. G. Bl. S. 943).

[4]) Z. B.: JW. 1922 S. 721; NZfA. 1925 S. 639; aber a. M.: KG. in JW. 1921 S. 556.

ren Kenntnisse und Fertigkeiten und Ausbau und Erweiterung dieser Grundkenntnisse auf den durchschnittlichen Wissensbedarf. [1]) Die sittliche und staatsbürgerliche Erziehung der Jugend ist zu verfolgen. Der damit verbundene Unterricht hat die Aufgabe, dem Jugendlichen den Zusammenhang zwischen ihm und der Umwelt darzulegen. Anzuknüpfen ist dabei an den Beruf, daran schließen sich an in immer weiteren Kreisen seine Familie, seine Heimat, sein Vaterland, die Erde, die Welt, die Gottheit. [2]) Erst wenn ihm sozusagen die Einheit dieser aller gezeigt ist, wird er imstande sein, sich das Werden und Wesen wichtiger Einrichtungen des öffentlichen Lebens zu erklären, er wird Ehrfurcht vor der Verfassung und Rechtsordnung, Liebe zu Heimat und Vaterland besitzen und freudige Mitarbeit zum Wohle des Staates leisten. Erst dann wird er ein wahrer Bürger seiner Gemeinde und seines Staates sein. [3])

Daneben soll aber vor allem nicht die andere Aufgabe der Berufsschulen, die fachliche Ausbildung, vernachlässigt werden. Denn, erweist sich die praktische Ausbildung im Beruf als notwendig, so wird ihre volle Auswirkung doch nur möglich, wenn es gelingt, diese durch die theoretische Ausbildung zu ergänzen. Das ist in Arbeitgeberkreisen längst erkannt, und die Verdienste der Schule in dieser Beziehung werden voll gewürdigt. [4]) Denn es ist offensichtlich, daß Schüler, die in der Lage sind, Werkzeichnungen richtig zu verstehen und die solche Zeichnungen selbst anfertigen können, die über Wert, Beschaffenheit, Aufbewahrung und Behandlung von Rohmaterialien und Arbeitsmaschinen nicht nur oberflächlich Bescheid wissen, im Betriebe viel Mühe, Arbeit und viele unnötigen Kosten ersparen.

In klarer Erkenntnis seiner Ausgaben in diesem doppelten Sinne geht denn auch der Verband preußi-

[1]) RTV. 1878 Bd. 3 S. 505.

[2]) Vertreter der christlichen Bekenntnisse, die sich der Jugendpflege widmen, verlangen die Aufnahm des Religionsunterrichts und eine weltanschaulich fundierte Lebenskunde wenigstens als fakultatives Lehrfach. Vgl. auch Min. Erl. vom 26. 3. 1897 (Preuß Zentr. Bl. f. d. Unterrichtsverwaltung S. 379). Kgl. Bayr. Verordnung vom 22. 12. 1913, § 12 (G. V. Bl. S. 957). Gerade in diesen Tagen wird im Handelsschulausschuß des Preuß. Landtages die Frage der Erteilung von Religionsunterricht in den Berufsschulen erörtert. Antrag der Deutschnationalen, vertreten auch von Volkspartei, Deutscher Fraktion und Zentrum.

[3]) Roß, S. 12.

[4]) Vgl. ME. vom 24. 6. 1907 (HMBl. S. 219) Rosenberger, Der Arb.-Geber 1927 S. 25 ff.

scher Handels- und Gewerbelehrer begrüßenswerter Weise über die Ministerialbestimmungen, „die berufliche Ausbildung der jungen Leute zwischen 14 und 18 Jahren zu fördern und an ihrer Erziehung zu tüchtigen Staatsbürgern und Menschen mitzuwirken" hinaus und findet den Berufsschulzweck darin, „die Schüler durch Ergänzung und Vertiefung ihrer beruflichen Ausbildung in der leistungsfähigen Teilnahme am Arbeitsleben des Volkes zu fördern, durch staatsbürgerliche Belehrung und Pflege des staatsbürgerlichen Gefühls für die Erfüllung ihrer späteren Aufgaben innerhalb des staatlichen Lebens vorzubereiten, durch Weckung und Pflege des Bildungsdranges zur Freude an geistiger Arbeit jeder Art zu erziehen und an ihrer körperlichen Ertüchtigung mitzuwirken". [1])

Wie hat nun der Gesetzgeber das Fortbildungsschulwesen geregelt? Wie schon angedeutet ist, ist der § 120 GO. reichsgesetzlich die einzige Vorschrift. Danach sind die Gewerbeunternehmer verpflichtet, ihren Arbeitern unter 18 Jahren, welche eine von der Gemeindebehörde oder vom Staate als Fortbildungsschule anerkannte Unterrichtsanstalt besuchen, hierzu die erforderliche Zeit zu gewähren. Alle anderen Bestimmungen des § 120 GO. sind lediglich Ausführungsvorschriften, um ein Aufkommen oder eine Weiterentwicklung dieses Schulwesens zu gewährleisten. Unmittelbar an materiellen Aufschlüssen gibt das Gesetz also nur sehr wenig, und dieses wenige schränkt sich noch mehr ein, wenn man die Vorschrift genauer betrachtet.

Wie aus dem Wortlaut ersichtlich ist, gilt die Vorschrift nur für gewerbliche Arbeiter, also nur für solche Arbeiter, die unter den Titel VII der Gewerbeordnung fallen, d. h. nur für solche Personen, die in einem gewerblichen Unternehmen auf Grund eines Vertragsverhältnisses als Gesellen, Gehilfen, Lehrlinge, Betriebbeamte, Techniker, Fabrikarbeiter oder in ähnliche Bergleute, § 87 Preuß. Allg. Berggesetz vom 24. beschäftigt werden [2]) [3]). Der gesamte Schulschutz der jugendlichen ungelernten Arbeiter beschränkt sich

[1]) Schr. d. Ges. f. soz. Ref. S. 104.

[2]) Landmann, S. 209.

[3]) Ausgedehnt ist die Vorschrift auch auf jugendliche Bergleute, § 87 Preuß. Allg. Berggesetz vom 24. 6. 1865 in der Fassung vom 24. Juni 1892, Art. 126 Bayr. Berggesetz vom 13. 8. 1910; ebenso auf die Floßmannschaft, Flößereigesetz vom 15. 6. 1895 § 17 Abs. 2 und auf Handlungsgehilfen § 154 Ziff. 2 GO.

nach der Gewerbeordnung weiterhin nur auf die Verpflichtung des Arbeitgebers, die zum Schulbesuche erforderliche Zeit zu gewähren. Diese Pflicht besteht allen Arbeitnehmern gegenüber, gleichgültig, ob sie im konkreten Fall tatsächlich am Unterricht teilnehmen oder nicht, ob sie eine Fortbildungsschule freiwillig oder infolge irgend eines Zwangs besuchen, jedoch nur bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, auch wenn dieses Ereignis mitten im Schuljahr eintrifft. Dabei ist Schulbesuch nicht gleichgestellt mit Teilnahme am Unterricht, der Arbeitgeber muß vielmehr auch Zeit gewähren zu den im Rahmen der Schulordnung stattfindenden Veranstaltungen. Darunter fällt beispielsweise die Teilnahme an der Verfassungsfeier [1]) und die Teilnahme an dem von der Schule eingeführten Turnunterricht [2]).

Was die Verpflichtung selbst angeht, so soll den Jugendlichen die erforderliche Zeit gewährt werden. Dieses „Gewähren" wirkt sich praktisch in doppelter Beziehung aus. Einmal enthält es eine postive Seite: es verlangt eine Tätigkeit, der Arbeitgeber soll dem Jugendlichen Zeit zum Besuch der Schule geben. Nach der anderen Seite hin enthält der Begriff eine negative Pflicht für den Gewerbetreibenden: er darf nicht dulden, daß der Jugendliche, den zum Schulbesuch zu zwingen er nach § 120 GO. keine Verpflichtung hat, während der Schulzeit in seinem Betriebe beschäftigt wird [3]). Welche Zeit als zum Schulbesuch „erforderlich" anzusehen ist, kann nicht einheitlich gesagt werden. Es ist dies von Fall zu Fall zu prüfen. Anzunehmen ist jedoch, daß stets auch die Zeit dazu zu rechnen ist, die notwendig ist, um von der Arbeitsstätte zu seiner Wohnung zu kommen und auch die Zeit eingerechnet wird, die zum Anlegen ordentlicher Kleidung benötigt wird, um sauber in der Schule erscheinen zu können.

Diese Verpflichtung des Arbeitgebers, die erforderliche Zeit zu gewähren, besteht auch dann, wenn der Unterricht ganz in die Arbeitszeit hineinfällt [4]). Ein im Jahre 1891 von sozialdemokratischer Seite gestellter Antrag [5]), an Werktagen den Unterricht stets in die Arbeitszeit zu legen, wurde abgelehnt. Auch heute gehen die Wünsche der Arbeitnehmer dahin, die Schulzeit ganz in die Arbeitszeit zu legen, während die Arbeitgeber wünschen, daß die Schulzeit möglichst

[1]) KG. in Goltd. A. Bd. 74 S. 125.
[2]) KG. Urteil vom 27. 4. 1914 (HMBl. S. 267).
[3]) R. Bd. 19 S. 189, Bd. 20 S. 291; Lotmar II S. 350, Kaskel, S. 256.
[4]) RTV. 1878 Bd. 2 S. 1091.
[5]) Antrag Auer, RTV. 1890/91 Bd. 2 S. 1752.

nur auf arbeitsfreie Zeit gelegt werde. Natürlich gehört der Fortbildungsunterricht nicht zu der Arbeit in einem gewerblichen Betriebe; die versäumte Zeit ist also nicht auf den gesetzlichen Arbeitstag anzurechnen [1]). Sie ist demnach nachzuleisten, soweit durch Tarifvertrag oder Einzelarbeitsvertrag nicht etwas anderes bestimmt ist [2]).

Einen billigen Ausgleich zwischen diesen beiden extremen Richtungen schlägt der Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzes vor und schüzt dabei die noch nicht 16jährigen Jugendlichen in einem stärkeren Maße. Er bestimmt nämlich in § 21 (4), daß Arbeitnehmer während der Zeit, deren sie zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Berufsschulpflichten bedürfen, nicht beschäftigt werden dürfen, läßt aber eine Nachbeschäftigung insoweit zu, als die Arbeitszeit und die auf gesetzlicher Verpflichtung beruhende Unterrichtszeit bei Arbeitnehmern unter 16 Jahren die Dauer von 52 Stunden, bei Arbeitnehmern über 16 Jahren die Dauer von 58 Studen in der Woche nicht überschreiten.

Eine gesetzliche Pflicht zu diesem Tun des Arbeitgebers besteht jedoch nur, soweit es sich um eine von der Gemeinde oder vom Staate anerkannte Unterrichtsanstalt handelt. Rechtilch befugt zur Errichtung und Unterhaltung von Fortbildungsschulen sind nämlich auch öffentlich-rechtliche Körperschaften, wie Innungen bzw. Innungsverbände [3]), Handwerkskammern [4]) und Handelskammern [5]). Die Innungen haben von dieser Berechtigung vielfach Gebrauch gemacht und Schulen zur Ausbildung ihres Nachwuchses errichtet. Für diese gilt aber der § 120 GO. nur dann, wenn der Unterricht dieser Schulen von der höheren Verwaltungsbehörde [6]) als ein ausreichender Ersatz des allgemeinen Fortbildungsschulunterrichtes anerkannt wird, § 120 Abs. 3 GO. Diese Genehmigung wird stets erteilt, wenn z. B. der Leiter der Schule seine wissenschaftliche Befähigung nachweist, geeignete Unterrichtsräume und die zur Erhaltung der Schule erforderlichen Geldmittel vorhanden sind, und wenn der Lehr-

[1]) Z. B. Vergl. VO. vom 23. 11. 1918, RGBl. S. 1334.
[2]) RABl. 1924 S. 318, OLG. Dresden, JW. 1922 S. 1057, Leonhardt Schl. W. 1925 S. 64; a. M. Wilke in Schl. W. 1926 S. 158.
[3]) § 81 b Ziff. 1 GO. und § 104 Abs. 2 GO.
[4]) § 103 e Abs. 3 GO.
[5]) Ges. vom 19. 8. 1897.
[6]) In Preußen der Reg. Präs., für Bergbetriebe das Oberbergamt; in Bayern die Kreisregierung, in Württemberg der Gewerbe- oder Handelsschulrat, in Sachsen die Kreishauptmannschaften, in Baden die Bezirksämter, in Hessen die Kreisämter.

plan nicht nur Zeichnen und Fachunterricht, sondern auch Deutsch- und Rechnenunterricht enthält und die Zahl der Unterrichtsstunden und Klassen ebenso hoch ist wie bei den Fortbildungsschulen [1]). Also auch in diesem Ausnahmefall, der aber in manchen Gegenden die Regel ist, hat der Arbeitgeber die gesetzliche Pflicht, seinen Jugendlichen die zum Schulbesuch erforderliche Zeit zu gewähren [2]).

An sich gilt die Vorschrift des § 120 GO. sowohl für jugendliche Arbeiter wie Arbeiterinnen. Beide Geschlechter sind fortbildungsschulpflichtig und müssen dieselbe Schule besuchen. Bei dieser Regelung hatte der Gesetzgeber aber vergessen, daß die Fortbildung des jungen Mannes eine ganz andere als die des jungen Mädchens ist. Beide sollen zwar auf ihren künftigen Beruf vorbereitet werden. Diese Berufe sind aber bei beiden sehr verschieden. Der Mann hat vor allem seinen Beruf im Leben auszufüllen, der Frau aber harren vielfach zwei Aufgaben in der heutigen schweren Zeit. Sie wird nach der Verheiratung oft weiter tätig sein müssen, im Beruf und im Hause. Beide Gebiete verlangen dabei nicht nur eine große Menge von Beschäftigungen und Besorgungen, sondern auch viele Kenntnis und Geschicklichkeit. Leider liegt die betrübende Erfahrung vor, daß die eine oder andere Seite der Beschäftigung vielfach vernachlässigt wird. Meist werden die häuslichen Pflichten versäumt. Nun kann man aber überall die Erfahrung machen, daß die Frau nicht imstande ist, durch Liebe allein ihrem Mann und den Kindern ein glückliches Heim zu bereiten. Wenn sie vom Haushalt nichts versteht, wird trotz großer Ausgaben wenig Gutes geleistet werden: Küche, Wäsche, Einrichtung und Reinlichkeit vertragen keinen prüfenden Blick. Der Mann merkt die Mißwirtschaft, wenn nicht im ersten, so doch gewiß im zweiten Jahre der Ehe, und die Kinder werden der Mutter in einer fernen Zukunft stumme Vorwürfe machen durch ihre verfahrene Lebensführung, welche Zeugnis ablegt von der traurigen Erziehung, welche sie in ihrem Heim genossen. Wenn die Unfähigkeit der Hausfrau und Mutter schon im breiten Haushalt fühlbar ist, wird der Mangel an wirtschaftlicher Ausbildung geradezu verhängnisvoll, wenn die Einnahmen so klein sind, daß das Eingreifen bezahlter Kräfte ausgeschlossen erscheint. Da bleibt der Mann einfach aus dem unbehaglichen Heim weg, es kommt

---

[1]) ME. vom 21. 1. 1901, (HMBl. S. 35), ME vom 27. 6. 1916 (HMBl. S. 226).

[2]) Landmann, S. 38.

zu Zerwürfnissen in der Ehe und was dann folgt, ist jedermann zur Genüge bekannt [1]). Das erste Erfordernis eines gesunden Familienlebens ist daher für die Frau ein tüchtiges Kennen und Verstehen des Haushaltes. Der Gesetzgeber hat daher das Verlangen der Motive zur Novelle von 1891, die gerade für Fabrikgegenden, in denen die Mädchen schon in jungen Jahren Beschäftigung in Fabriken finden und daher kaum Gelegenheit zur Erlernung des Haushalts usw. haben, einen geordneten Unterricht in weiblichen Hand- und Hausarbeiten [2]) fordern, als berechtigt anerkannt und Unterrichtsanstalten, in denen dieser Unterricht erteilt wird, den Fortbildungsschulen gleichgestellt, § 120 Abs. 2 GO. Natürlich gelten derartige Schulen aber auch erst nach Anerkennung als Fortbildungsschulen. Es kann hier nichts anderes gelten, als für Schulen des Abs. 1 [3]).

Im übrigen enthält der § 120 GO., wie bereits betont wurde, Ausführungsanweisungen an nachgeordnete öffentlich-rechtliche Körperschaften zum inneren Ausbau des Fortbildungsschulwesens. Die Vorschriften sind darum aber nicht weniger wichtig, im Gegenteil, sie geben das Fundament ab, auf dem die Autonomie weiterzubauen berechtigt ist. Gerade in diesen Vorschriften liegt der Hauptwert des § 120 GO.

Zunächst kann nach Abs. 3 Satz 1 die Pflicht zum Schulbesuch, soweit sie nicht nach Landesgesetz besteht, durch statutarische Bestimmung einer Gemeinde oder eines weiteren Kommunalverbandes eingeführt werden. Es bleibt in diesem Falle dann nicht mehr dabei, daß dem Jugendlichen Zeit und Gelegenheit zum Schulbesuch gewährt wird, der Jugendliche ist nunmehr zum regelmäßigen Besuch der Schule verpflichtet und macht sich strafbar, wenn er dieser seiner Pflicht nicht nachkommt. Landesgesetze, die diesen Schulzwang eingeführt haben, bestehen m. W. noch nicht. Das preuß. Berufsschulgesetz vom 31. 7. 1923 spricht selbst keine Verpflichtung aus zum Besuche der Berufsschule, sondern es überläßt die Regelung grundsätzlich, wie es schon vor dem Ergehen des Gesetzes der Fall war, den Kommunalverbänden, allerdings mit der Ausnahme, daß in erster Linie die preußischen

---

[1]) Reyer, S. 5.

[2]) Vgl. ME. vom 6. 11. 1913 (HMBl. S. 612), ME. vom 13. 7. 1915 (HMBl. S. 173), ME. vom 3. 10. 1916 (HMBl. S. 349).

[3]) Landmann, S. 358, Nelken, S. 558.

Kreise [1]) zum Erlaß einer Satzung befugt sind (§ 1 [1]) und kreisangehörige Gemeinden eine Satzung erst dann erlassen können, wenn der Kreis von der gesetzlichen Ermächtigung keinen Gebrauch macht (§ 1 [2]).

Dieser Schulzwang kann jetzt weiterhin angeordnet werden für alle im § 120 Abs. 1 und 2 GO. genannten Arbeiter und Arbeiterinnen [2]). Diese auf der Novelle vom 27. 12. 1911 beruhende Fassung [3] des Gesetzes hat einem schweren Uebelstande abgeholfen. Der Reichstag von 1891 hatte, entgegen der Absicht der Regierungsvorlage, den ortsstatutarischen Zwang auf männliche Arbeiter allein beschränkt, und erst durch die Novelle vom 30. 6. 1900 wurde die Möglichkeit des Zwanges auch auf weibliche Handlungsgehilfen und Lehrlinge unter 18 Jahren ausgedehnt. Weibliche ungelernte Arbeiterinnen waren also früher vergessen, sie nahmen an der segensreichen Einrichtung des Berufsschulunterrichts nicht teil. In der jetzigen Fassung ist eine derartige Erwähnung nicht mehr nötig, da auch diese als gewerbliche Arbeiter im Sinne des Titels 7 anzusehen und von der Anwendung des § 120 GO. nicht ausgenommen sind. Diese Verpflichtung besteht z. B. aus rein verwaltungstechnischen Gründen getroffen [4]) auch für die Zeit ihrer Arbeitslosigkeit.

Auf demselben Wege können die zur Durchführung dieser Verpflichtung erforderlichen Bestimmungen getroffen werden, Abs. 3 Satz 2 und 3. Die Vorschriften zielen darauf ab, durch Statut den Eltern, Vormündern und Arbeitgebern der Schulpflichtigen die Verpflichtung aufzuerlegen, diese mit Zwang zum Schulbesuch anzuhalten, wie, wie wir noch sehen werden, es bei den Gewerbelehrlingen gesetzlich vorgeschrieben ist, Ausbleiben vom Schulunterricht im Einzelfall zu entschuldigen. Bestimmugen darüber zu treffen, ob nur der am Schulort wohnende oder der hier beschäftigte

---

[1]) Diese sind zum Erlaß eines Statuts verpflichtet, sobald ein allgemeines Interesse vorliegt. Ergeht dann das Statut nicht, kann es der Regierungspräsident mit Zustimmung des Bezirksausschusses erlassen, § 1 (1) Satz 2.

[2]) Darunter fallen auch Jugendliche mit dem Zeugnis für die Obersekunda einer höheren Lehranstalt, soweit Schulklassen vorhanden sind, die weitergehende Fachkenntnisse vermitteln.

[3]) Den Anstoß dazu gab eine Petition des Rhein.-Westf. Frauenverbandes an den Reichstag.

[4]) Um z. B. auch einen solchen Fall zu regeln, wie ihn das OLG. Braunschweig durch Urteil vom 22. 3. 1928, Rsp. 1928 Heft 12 S. 426/27, entschieden hat.

Jugendliche oder beide schulpflichtig sind usw. [1]) Ortsstatute mit diesem Inhalt bilden die Regel.

Weiterhin geht aus dem Wortlaut der Vorschrift das Recht der Gemeinden hervor, Fortbildungsschulen errichten zu können. Das Wort „können" führt zu dem Schluß, daß die Gewerbeordnung für die Gemeinden keinen Zwang zur Errichtung von Fortbildungsschulen begründen will [2]). Es soll den Gemeinden frei überlassen sein, ob sie Schulen errichten wollen, oder nicht. Eine derartige Verpflichtung läßt sich auch nicht aus § 120 Abs. 4 GO. herleiten. Danach kann nur die in Abs. 3 Satz 1 ausgesprochene Pflicht zum Besuch einer Fortbildungsschule für eine Gemeinde oder einen weiteren Kommunalverband durch Anordnung der höheren Verwaltungsbehörde eingeführt werden, wenn ungeachtet einer vor ihr auf Antrag beteiligter Arbeitgeber oder Arbeiter an die Gemeinde oder den weiteren Kommunalverband erlassene Aufforderung, das Statut nicht erlassen worden ist. Es heißt also nicht, daß die höhere Verwaltungsbehörde die Errichtung einer Fortbildungsschule anordnet, sondern lediglich die Pflicht zum Besuch einer derartigen Schule einführen kann. Besteht z. B. nach Ortsstatut diese Pflicht nur für Arbeiter, so kann sie auch für Arbeiterinnen eingeführt werden. Ein Antrag, der sowohl in der Kommission wie im Plenum des Reichstages gestellt wurde, dahingehend, daß die höhere Verwaltungsbehörde auch die Errichtung von Fortbildungsschulen solle anordnen können, wurde abgelehnt. Wenn nun eine Fortbildungsschule noch nicht besteht, und trotzdem von der höheren Verwaltungsbehörde nach Durchführung des in Abs. 4 Satz 1 vorgesehenen Verfahrens die Fortbildungsschulpflicht für alle Arbeiter unter 18 Jahren oder einen Teil derselben angeordnet wird, so könnte diese Anordnung nicht vollzogen werden. Es besteht keine Schule und kein Zwang zur Errichtung einer solchen.

Lediglich dasselbe besagt auch nur der § 1 (1) des preuß. Berufsschulgesetzes, der die Befugnis des Reg. Präs. vorsieht, die Berufsschulsatzung für einen Kreis zu erlassen, wenn ein allgemeines Interesse vorliegt. Die Meinung von von Seefeld [3]), daß in solchen Fällen dann die Kreise bezw. die Gemeinden zur Errichtung von Berufsschulen verpflichtet sein sollten, da sonst die Vorschrift des § 1 im ganzen wirkungslos wäre und der

[1]) R. Bd. 19 S. 189, Bd. 35 S. 303; Bayr. Ob. LGSt. Bd. 26 S. 161.

[2]) Steinbach, S. 263, RGBd. 97 S. 316, OVG. Bd. 65 S. 208.

[3]) a. a. O. S. 33 Abs. 9.

Regierungspräsident den von der Reichsverfassung in Art. 145 geforderten Zustand herzustellen verpflichtet sei, ist daher als irrig anzusehen. Denn durch eine derartige Zwangsetatisierung der Berufsschulen durch den Regierungspräsidenten wäre die Kannvorschrift des Gesetzes umgangen und ein Zwang für die Gemeinden begründet, da ein allgemeines Interesse heutzutage in jedem Fall anzunehmen ist.

Weniger bedeutungsvoll ist der § 120 Abs. 5, wonach die Unterrichtszeiten von der nach Landesrecht zuständigen Behörde festgesetzt werden. Immerhin hat sie jedoch Gründe zu Streitigkeiten bei Festsetzung der Unterrichtszeit durch kommunales Statut, nas nach § 142 GO. nach Anhörung der beteiligten Gewerbetreibenden und Arbeiter erlassen wird, beseitigt, da der äußere Zeitrahmen, in dem der Unterricht stattfinden muß, festgelegt ist. Durchweg ist die obere Grenze 8 Uhr abends.

Dasselbe gilt von § 120 Abs. 1 Satz 2, der verhindern will, daß an Sonntagen während des Hauptgottesdienstes überhaupt Fortbildungsschulunterricht stattfindet. Es sollen die jungen Leute nicht in Versuchung geführt werden, statt des Gottesdienstes die Schulen zu besuchen. Hinzuweisen ist hierbei aber darauf, daß nur Sonntage oder die staatlich anerkannten Feiertage gemeint sind, nicht handelt es sich um besondere Feiertage der Religionsgesellschaften. Ein jüdischer fortbildungsschulpflichtiger Jugendlicher muß daher auch am Sabbat den Unterricht besuchen [1]).

§ 3 Drei Fragen aus dem Forbildungsschulrecht.

Im Anschluß an diese Erläuterungen über den Inhalt des Fortbildungsschulschutzes ist es erforderlich, auch noch Aufklärung über einige Fragen aus diesem Gebiete zu geben, die zu Meinungsverschiedenheiten Anlaß gegeben haben. Es tauchen die Fragen auf: Muß der Arbeitgeber immer und in jedem Falle seinem schulpflichtigen Jugendlichen die Zeit zum Schulbesuche gewähren? Kann der Jugendliche für die Zeit, die er in der Schule zubringt, Lohn verlangen, und sind alle Jugendlichen, also auch solche fremdländischer Staatsangehörigkeit, fortbildungsschulpflichtig?

Was die Lösung des ersten Problems angeht, so liegt grundsätzlich der Schlüssel dazu in der Beantwortung der Frage, wie ein Konflikt der beruflichen Interessen des Lehrherrn mit seinen gesetzlichen

[1]) OLG. Dresden, Goltd. A. Bd. 73 S. 384.

Pflichten zu lösen ist, etwa, ob der Arbeitgeber dem Jugendlichen auch bei besonders wichtiger und eiliger Arbeit die Zeit zum Schulbesuch gewähren muß.

Die Frage ist zu bejahen. Die Ansicht, wie sie das OLG. Rostock [1]) einmal vertreten hat, daß nämlich der Unternehmer bei einer dringenden Arbeit den fortbildungsschulpflichtigen Jugendlichen von dem Besuch der Fortbildungsschule fernzuhalten berechtigt sei, ist irrig. Der Fortbildungsschutz der Jugendlichen ist, wie wir noch sehen werden, wie das übrige Arbeitnehmerschutzrecht rein öffentlich rechtlicher Natur. Er ist daher nicht nur allein im Interesse der jugendlichen Arbeitnehmer geregelt, nein, in erster Linie ist der Staat selbst daran beteiligt: er hat ein möglichst großes Interesse daran, daß seine Untertanen zu außerordentlichen Leistungen sowohl auf speziell beruflichem wie auf wissenschaftlichem und staatsbürgerlichem Gebiete befähigt sein sollen, um im Lebenskampf ihren Mann stellen zu können. Aus diesem Grunde sind die die Fortbildungsschulen betreffenden Bestimmungen erlassen. Wenn der Staat also Interesse am Schulbesuch des Jugendlichen zeigt, so muß dieses Interesse auch beachtet werden. Hält der Arbeitgeber daher den Jugendlichen vom Besuch der Fortbildungsschule zurück, weil er ihn für besonders eilige Arbeiten in seinem Betriebe nötig hat, so verletzt er, wenn die Erledigung dieser Arbeiten nur im Interesse des Arbeitgebers liegt, die Interessen des Staates an seiner Jugend. In einem solchen Fall sind aber die Interessen des Staates, der Gesamtheit, höher zu bewerten, als die Interessen des Einzelnen. Der Unternehmer hat in solchen Fällen stets die Zeit zum Schulbesuch zu gewähren [2]).

Anders ist in diesem Pflichtenwiderstreit zwischen der öffentlich rechtlichen Fortbildungsschulpflicht und der Berufspflicht zu entscheiden, wenn der Unternehmer den Jugendlichen zur schleunigen Erledigung dringender Notstandsarbeiten vom Schulbesuch zurückhält, wobei aber darauf zu achten ist, daß nicht alle Fälle von Schulversäumnis dem Begriff „Notarbeit" untergeordnet werden, sondern die konkreten Verhältnisse genau denen entsprechen müssen, die z. B. die Gewerbeordnung in den §§ 105 c Ziff. 1 und 139 e Abs. 2 Ziff. 1 im Auge hat. Bei diesen Ausnahmebestimmungen ist Notfall nicht gleichbedeutend mit

[1]) Urteil vom 22. 2. 1901, Goltd. A. Bd. 48 S. 320.

[2]) R. Bd. 35 S. 75; Gew. A. Bd. 7 S. 139, Bd. 13 S. 667, Bd. 14 S. 319, Bd. 23 S. 128, Bd. 24 S. 120. NZfA. 1923 S. 261, Wackermann S. 33, Landmann S. 478, Hoffmann S. 413, a. M. Rohrscheidt S. 205 u. Steinbach S. 264, 285.

Eilfall, es muß sich vielmehr um die unverzügliche Beseitigung einer Not handeln. Es sind daher als Notarbeit nur solche Arbeiten anzusehen, die aus einem unvorhergesehenen und unverschuldeten Ereignis entstehen, das mit dem normalen Betriebe in keinem Zusammenhang steht, denen der Unternehmer nicht vorbeugen, auf die er nicht rechnen und die er bei den geschäftlichen Maßnahmen nicht berücksichtigen konnte [1]). Vor allem ist im Augenblick unentbehrliche Arbeit keine Notarbeit, z. B. kann keine Rede davon sein bei Arbeiten, die durch einen zeitweisen stärkeren Andrang oder eine stärkere Nachfrage in einem Gewerbebetriebe veranlaßt werden, da sie eine gewöhnliche Folge der Art und des Umfangs des jeweiligen Betriebes sind und sich in nichts von anderen dringlichen Geschäften unterscheiden. Liegt jedoch ein Notfall in Sinne der genannten Vorschriften vor, dann ist es recht und billig, den Jugendlichen vom Schulbesuch zurückzuhalten, da der entstehende Schaden zu dem ausgefallenen idealen Gewinn durch Schulbesuch in keinem Verhältnis mehr steht. Dasselbe muß für solche Fälle gelten, in denen es zu einem Widerstreit zwischen Fortbildungsschutzrecht eines Jugendlichen und wichtigen Belangen des Allgemeinwohls kommt. Eine Entscheidung muß hier zu Gunsten der Allgemeinheit erfolgen [2]).

Von besonderer Bedeutung ist die Frage, ob der Jugendliche für die Zeit des Fortbildungsschulbesuches Lohn verlangen kann; natürlich ist sie nur dann von Bedeutung, wenn die Schulzeit in der Arbeitszeit liegt, dem Jugendlichen also Zeit, während der er noch Lohn verdienen kann, genommen ist und etwaige bejahende vertragliche Abmachungen mit dem Arbeitgeber nicht bestehen.

Die Entscheidung richtet sich nach den allgemeinen Vorschriften über die Arbeitsverträge; es gelten grundsätzlich also hierfür die für die schuldrechtlichen Verträge überhaupt geltenden Bestimmungen § 611 ff. und § 320 ff. BGB. Im allgemeinen ist Lohn nur dann zu zahlen, wenn die versprochene Arbeit tatsächlich geleistet ist. Es gilt grundsätzlich das Prinzip: „Ohne Arbeit kein Lohn". Die Lohnpflicht des Arbeitgebers entsteht nicht, wenn der Arbeitnehmer den Dienst nicht antritt. Sie entfällt, wenn die Arbeitsleistung infolge eines Umstandes unmöglich wird, den der Arbeitnehmer zu vertreten hat, § 325 Abs. 1 Satz 2 mit § 323 Abs. 1. Nach den allgemeinen Grundsätzen des BGB.

---

[1]) Rohrscheidt S. 152.
[2]) KG. in NZfA. 1923 S. 261; R. Bd. 46 S. 178.

müßte aber auch der Dienstpflichtige, soweit er unverschuldeterweise und auch ohne Schuld des Arbeitgebers seine Dienste nicht leisten kann, den Anspruch auf die Gegenleistung verlieren, § 323 BGB.. Das birgt aber für das Dienstvertrags- bezw. Arbeitsvertragsrecht eine große Härte in sich, da für den Arbeitnehmer sein Arbeitseinkommen in der Regel die einzige Unterhaltsquelle ist. Um nun diese harte Bestimmung zu mildern, hat das BGB. in Anlehnung an ADHGB. Art. 60 [1]) und eine im Gemeinen Recht wenigstens für die locatio conductio rei aufgestellte, aber auch auf die locatio conductio operarum analog angewandte Lehre aus wohlbedachten sozialen Rücksichten und Gründen der Humanität [2]) die Sonderbestimmung des § 616 aufgenommen.

Danach geht der zur Dienstleistung Verpflichtete des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, daß er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.

Der Verhinderungsgrund muß also in der Person des Arbeitnehmers liegen. Wann das der Fall ist, wird in den meisten Fällen [3]) klar ersichtlich sein. Fernerhin muß eine solche Verhinderung unverschuldet sein. Wann eine solche unverschuldete Verhinderung vorliegt, ist nicht leicht zu sagen, m. E. überhaupt nicht auf eine einheitliche Formel zu bringen, sondern immer von Fall zu Fall zu prüfen [4]). Das eine steht jedoch fest, daß zum Begriff des Verschuldens nicht die vom Gesetzgeber im § 276 BGB. gegebene Bestimmung genügt, sondern bei Prüfung der Frage, ob eine Verhinderung verschuldet oder unverschuldet ist, ist auch ein unverständiges, leichtfertiges Verhalten zu berücksichtigen, vor allem wird als Verschulden auch eine sittliche Schuld zu gelten haben [5]).

Als letzte und wichtigste Voraussetzung fordert das Gesetz, daß die Dauer der Verhinderung nur eine verhältnismäßig kurze Zeit betragen darf, ohne aber selbst eine Bestimmung dafür zu geben, im Verhältnis

[1]) Ebenso Art. 431 des Schweiz. B. Ges.

[2]) Mot. III S. 463, Hueck-Nipperdey, S. 189, Nelken, S. 210, RGRK. § 616 Anm. 1, GKG. Bd. 29 S. 13.

[3]) Nicht in allen Fällen; Zweifel können sich z. B. ergeben, wenn der Grund in einer objektiven Sphäre liegt und nur auf den Arbeitnehmer zurückwirkt.

[4]) Ebenso Lotmar II S. 180.

[5]) Hueck-Nipperdey, S. 190, Planck § 616 Anm. 2 b, Oertmann a. a. O. S. 70/71; a. M. Staudinger § 616 III 2.

zu welcher Zeit die Verhinderung nicht erheblich sein soll. Die Motive [1]) führen dazu lediglich aus: „Die Zeit, welche als nicht erheblich zu gelten hat, näher zu bestimmen, ist wegen der Mannigfaltigkeit der in Betracht kommenden Dienstverhältnisse unausführbar; in dieser Beziehung kann auch ohne Gefahr die Entscheidung dem Richter überlassen werden." Allein nach dem Zusammenhang kann die maßgebende Größe kaum zweifelhaft sein. Im allgemeinen wird man die Frage am besten entscheiden können durch einen Vergleich der Gesamtarbeitszeit mit der Zeit der vorübergehenden Nichtarbeit, entweder täglich gemessen, wenn Bruchteile der Tagesarbeit nicht geleistet werden, oder an der Gesamtdauer des Vertragsverhältnisses gerechnet, wenn die Hinderung tagelang andauert. Dabei würde man zu dem Ergebnis kommen, einen Zeitraum dann als verhältnismäßig nicht erheblich anzusehen, wenn die Zeit der Hinderung gegenüber dem konkreten Geschäftszweck unbedeutend ist [2]). Dieser Vergleich wäre dann natürlich auch von Fall zu Fall anzustellen.

Liegen nun diese Voraussetzungen des § 616 BGB. bei dem Jugendlichen, der während der Arbeitszeit die Fortbildungsschule besucht, vor, kann dieser also Lohn verlangen? Die beiden ersten Voraussetzungen des § 616 treffen offensichtlich in der Person des Jugendlichen zusammen. Während er sich in der Schule befindet, kann er nicht auch gleichzeitig noch seiner Arbeitspflicht nachkommen. Daß die Arbeitsversäumnis unverschuldet ist, geht aus dem bereits Gesagten hervor, der Jugendliche ist durchweg zum Schulbesuch in irgendeiner Form verpflichtet. Aber bestritten werden soll — und darüber gehen die Ansichten auseinander [3]) —, daß der Schulbesuch eine verhältnismäßig unerhebliche Zeit des Nichtarbeitenkönnens einnimmt. Im Gegenteil, im Besuch der Fortbildungsschule liegt ein gewisses ständiges Moment, der Jugendliche ist verpflichtet, die Schule regelmäßig

[1]) Band 3 S. 464.
[2]) Oertmann § 616.
[3]) So hat das Berg-Gewerbegericht Waldenburg in einem Urteil vom 1. 12. 1929 (Gewerkschafts-Zeitung Arb. R. Bd. 26 S. 10) eine Versäumnis von höchstens 5 Stunden in der Woche für nicht erheblich erachtet, während das GG. Dresden in einem Urteil vom 24. 2. 1924 (Schl. W. Bd. 25 S. 36) gegen Bezahlung ist, wenn der Schulbesuch den vierten Teil der Arbeitszeit beträgt; ebenso GG. Hamburg in GKG. Bd. 25 S. 129 bei 8 Stunden Wochenverlust.

zu besuchen und kann daher regelmäßig an allen Schultagen seiner Arbeitspflicht nicht vollständig genügen. Aus diesem Zwang der Regelmäßigkeit ergibt sich, daß es sich um eine nicht unerhebliche Dienstbehinderung handelt. Erst recht muß man die Unerheblichkeit aber dann verneinen, wenn der Jugendliche, was freilich nicht häufig der Fall ist, der Schulpflicht täglich eine oder gar zwei Stunden seiner Arbeitszeit „opfern" muß. Dann kann jedenfalls bei einem 12—25 %igem Arbeitszeitverlust bei 8 Stunden gesetzlicher Arbeitszeit, um nach dem obigen Vergleich zu urteilen, von einer Unerheblichkeit der Arbeitsverhinderung keine Rede mehr sein. § 616 BGB. gibt daher dem Jugendlichen für die Zeit des Schulbesuchs, die mit seiner Arbeitszeit kollidiert, keinen Anspruch auf Lohn [1]). Natürlich bleibt es, wie schon erwähnt, den Arbeitgebern und jugendlichen Arbeitnehmern oder den Verbänden beider unbenommen, andere Vereinbarungen zu treffen [2]).

Zu einem grundsätzlich anderen Ergebnis kommt das Gewerbegericht Leipzig [3]) bei Prüfung der Frage, ob und inwieweit der Arbeitgeber mangels gegenteiliger ausdrücklicher Vereinbarung berechtigt ist, die einem Lehrling zustehende Vergütung zu kürzen wegen Versäumnis der Arbeit durch Fortbildungsschulbesuch. Nach dessen Ansicht ist hierbei nicht etwa von dem § 323, 616 BGB. auszugehen, sondern von der Tatsache, daß die Lehrlingsvergütung als Ersatz für die frühere Pflicht des Lehrherrn, den Lehrling zu beköstigen, gezahlt wird, so daß Lehrlingen aus diesem Grunde von der Vergütung nichts abgezogen werden darf. Diese Meinung ist jedoch m. E. zu eng bei Anwendung auf ungelernte Arbeiter, zu weit in Bezug auf das Ergebnis bei Lehrlingen. Gewiß läßt sich nicht darüber streiten, daß die Vergütung bei Lehrlingen diesem Grunde in der Hauptsache entspringt. Zu berücksichitgen ist aber, daß die Form der Arbeitsverhältnisse im Laufe der Zeit sich erheblich geändert hat. Früher be-

[1]) Hueck-Nipperdey S. 191 Anm. 13, Lotmar II S. 364 Anm. 5, Staudinger § 616 III 3 d, Ross S. 18, GKG. Bd. 21 S. 115, RAG. in DJZ. 1929 S. 1210.

[2]) Zu Gunsten der Lehrlinge sind diesbezgl. seit Jahren vorbildlich geregelt die Verhältnisse bei der Nürnberg-Augsburger-Maschinenfabrik A. G. und bei der Firma Carl Zeiß-Jena, die eigene Fortbildungsschulen (Werksschulen) im Sinne der Schulgesetze gegründet haben, wobei die Besucher die Schulstunden, die in der Arbeitszeit liegen, wie Arbeitsstunden bezahlt erhalten. (RABl. 1924 S, 371, 319). Dieses System setzt sich jetzt allmählich überall durch.

[3]) Urteil in Arb. Prax. Bd. 5 S. 93.

ruhte alle Gewerbetätigkeit auf handwerksmäßiger Arbeit. Es gab keine Großbetriebe, es gab keine Fabrikarbeiter im heutigen Sinne. Ungelernter Arbeiter und Lehrling im älteren Handwerk haben den jeweiligen Zeitverhältnissen entsprechend dieselben gleichartigen Dienste leisten müssen, können also gleichgestellt werden. Man kann aber füglich nicht behaupten, der Arbeiter erhalte heutzutage nur deshalb Lohn, weil er eigentlich auch zu der häuslichen Gemeinschaft des Arbeitgebers gehören müsse. Dagegen kann auch noch die Tatsache angeführt werden, daß es heute noch wie auch früher schon vielfach üblich ist, auch den Lehrlingen, die in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen sind, eine Vergütung in Form von „Taschengeld" zu gewähren, das oft ebenso hoch ist wie die Vergütung bei Lehrlingen, die nicht zur Familie des Lehrherrn gehören.

Obwohl das von uns vertretene Ergebnis recht und billig ist, so kann es doch unmöglich rechtens sein, daß ein Schüler, der sowieso nur allein aus dem Besuche einer Schule Nutzen zieht, obendrein diesen Schulbesuch noch bezahlt erhält, er also einen doppelten Gewinn daraus zieht. Doch birgt es für die gewerbliche Arbeiterjugend, die wie jeder ältere Arbeitnehmer auch durchweg allein auf die Lohnzahlung als alleiniges Existenzmittel angewiesen ist, eine große Härte in sich für den Augenblick und führt aus diesem Grunde in manchen Fällen zu einer Ablehnung der Weiterbildung. Es ist daher im Interesse der gewerblichen Jugend als einmalige Ausnahme die vom Vorläufigen Reichswirtschaftsrat dem Regierungsentwurf eines Berufsausbildungsgesetzes im § 12 (2) zugefügte Bestimmung [1]) sehr zu begrüßen, daß durch den Schulbesuch, einschl. der Zeit für den Schulweg, dem Jugendlichen kein Lohnausfall erwachsen dürfe; denn die Ausbildung eines qualifizierten Arbeiterstandes wird sich eines Tages im deutschen Wirtschaftsleben selbst bezahlt machen. Sollte dieser Entwurf Gesetz werden, dann bliebe der Arbeitgeber auch für die Zeit des Schulbesuchs verpflichtet, Lohn zu zahlen, was für die Jugendlichen ein scharfer Anreiz zur Fortbildung sein würde. Eine andere Frage ist es allerlings, ob heute Industrie und Handel in der Lage sind, allgemein diesen Aufwand für die Fortbildung der jugendlichen Arbeiter zu tragen.

Bestritten ist als letzter Punkt auf diesem Gebiet die Frage, ob die Fortbildungsschulpflicht sich auch auf jugendliche Arbeiter ausländischer Staatsangehö-

[1]) Cossmann S. 701.

rigkeit erstreckt. Es stehen sich in der Hauptsache die Meinung des preußischen Ministeriums und die Gerichtspraxis gegenüber. Die Gewerbeordnung enthält über diese Fragen keine Bestimmung, und auch die im Einzelfall in Betracht kommenden Ortsstatuten werden sich kaum darüber aussprechen, wenn es sich nicht gerade um Grenzorte oder sonstige Orte mit gemischter Bevölkerung handelt. Jedoch wird anzunehmen sein, daß nach den ganzen Bestimmungen des Schulzwangs und dem Zweck des Fortbildungsschulunterrichts nur Inländer dieser Pflicht unterworfen sind [1]). Zu diesem Ergebnis muß man notwendig kommen, wenn man die vom Staat damit verfolgten Prinzipien erkennt, der in seiner neueren Gesetzgebung das Bestreben zeigt, die Erziehung seiner Jugend selbst in die Hand zu nehmen. Er will seine Jugend selbst zu leistungsfähigen Staatsbürgern erziehen und würde sich schädigen, wenn er auch gleichzeitig dabei auf Kosten des deutschen Volkes fremdländischen Elementen diesen Dienst erweisen würde. Von diesem Gesichtspunkt aus gesehen, ist die Auffassung des preuß. Ministers für Handel u. Gewerbe und des preuß. Ministers für Landwirtschaft, Domänen u. Forsten abzulehnen, die beide in ihren Ausführungsanweisungen [2]) zum preußischen Gesetz betr. die Erweiterung der Berufsschulpflicht der Meinung sind, der Ausdruck „Jugendliche" umfasse auch Nicht-Reichsangehörige, sofern die jeweilige Satzung von ihrer Einbeziehung nicht absehe [3]). Weitere durchschlagende Gründe führen die beiden zitierten Entscheidungen an. Widersprochen sei jedoch dem OLG. Breslau insoweit, als eine Ablehnung nicht begründet werden kann aus Art. 145 RV. in dem mit „Grundrechte und Grundpflichten der Deutschen" überschriebenen zweiten Hauptteil der Verfassung, weil der allgemeinen Schulpflicht dieses Artikels [4]) nur die deutschen Reichsangehörigen, nicht aber auch Ausländer unterworfen sein sollen. Denn unter den Grundrechten und Grundpflichten der Deutschen gibt es auch eine ganze Reihe,

---

[1]) KG. in JW. 1924 S. 1545 und Gew. A. Bd. 22 S. 280; OLG. Breslau in JW. 1926 S. 389 und Arb. Prax. Bd. 4 S. 33; ebenso Poetzsch-Heffter Art. 145 Anm. 3; Hoffmann S. 414.

[2]) Vom 29. 12. 1923, vom 3. 10. 1924.

[3]) Ebenso von Seefeld S. 33.

[4]) Nach Meinung des KG. a. a. O. nur Programmsatz, nach h. M. aber unmittelbar geltendes Recht, z. B. Stier-Somlo S. 509, Anschütz S. 381, OLG. Breslau a. a. O.

die trotz der Ueberschrift auch für Nicht-Reichsangehörige gelten, z. B. Art. 115 Abs. 1 RV., Art. 135 RV. [1]).

§ 4. Berufsausbildung und Persönlichkeitserziehung

Haben wir nun gesehen, daß der Gesetzgeber das Fortbildungsschulwesen nicht allzu eingehend geregelt und die Hauptlasten zu übernehmen und einzelne Bestimmungen zu treffen den Kommunen überlassen hat, so muß es um so mehr Verwunderung erwecken, daß die Regelung der praktisch-technischen Ausbildung im konkreten Beruf der ungelernten Arbeiterjugend noch minimaler ist. Anscheinend davon ausgehend, daß ein praktischer Ausbildungsschutz für den ungelernten Arbeiter nicht notwendig ist, hat es das Gesetz nicht einmal für angebracht befunden, eine für diesen Zweck allein bestimmte Regelung zu treffen, sondern es bringt nur in einem kurzen Satz den ganzen Inhalt der Rechtsbeziehungen des jugendlichen Arbeiters zum Arbeitgeber. Daher auch die Ueberschrift „Berufsausbildung und Persönlichkeitserziehung".

Nach § 106 GO. dürfen sich Gewerbetreibende, welchen die bürgerlichen Ehrenrechte aberkannt sind, solange ihnen diese Rechte entzogen bleiben, mit der Anleitung von Arbeitern unter 18 Jahren nicht befassen. Nach § 41 GO. stände an sich nichts im Wege, daß ein Gewerbetreibender, obwohl er der bürgerlichen Ehrenrechte ermangelt, jugendliche Arbeiter anlernen darf. Es ist allen, denen die Befugnis zum selbständigen Betrieb eines stehenden Gewerbes zusteht, das Recht gegeben, in beliebiger Anzahl Arbeiter jeder Art anzunehmen, soweit die Vorschriften der Gewerbeordnung nicht entgegen stehen. Aber gerade um eine dem § 41 GO. entgegenstehende Vorschrift handelt es sich im § 106 GO. Durch diese Argumentation aus § 41 GO. ergibt sich noch eine weitere Einschränkung des § 106 GO., und zwar hinsichtlich des Begriffs „Gewerbetreibender". Das Gesetz hat den Begriff nicht definiert, und so hat das Wort Gewerbetreibender des § 106 GO. gerade zu Zweifeln Anlaß gegeben. Nelken [2]) rechnet mit Rücksicht auf den Zweck des Gesetzes alle im Gewerbe beschäftigten Personen hierher, also nicht nur selbständige Unternehmer, sondern auch Werkmeister und sonstige Gewerbegehilfen. Das dürfte

[1]) Anschütz S. 299, 300, 320, 351, Stier-Somlo S. 444, 452, Giese S. 312, 354, Poetsch-Heffter S. 443.

[2]) a. a. O. S. 472.

indessen zu weit gehen. Denn sowohl aus § 150 Ziff. 1 GO. wie auch aus § 41 GO. kann man entnehmen, daß als Gewerbetreibende in diesem Sinne nur selbständige Arbeitgeber gemeint sind. Außerdem zwingt der Wortlaut des § 106 GO. zu diesem Schluß. Hätte die Vorschrift auch unselbständige Personen einbeziehen wollen, so hätte sie die Bestimmung wie im § 126 GO. formulieren und sagen müssen: „Personen, welche . . ." [1]). Gegen die Anleitung durch einen Werkmeister, dem die bürgerlichen Ehrenrechte aberkannt sind, ist ein jugendlicher Arbeiter also nicht geschützt.

Was das Wort „Anleiten" angeht, so hat dieses nach den Erläuterungen der Motive einen doppelten Sinn. Es wird Unterweisung und Beaufsichtigung darunter verstanden [2]). Uns interessiert gemäß der Ueberschrift des Kapitels zunächst nur die Unterweisung.

Wenn im Gesetz gesagt ist, daß jemand etwas tun „darf", so wird dadurch bestimmt, daß das Tun rechtlich zulässig ist. Anders aber, wenn der Ausdruck negativ gebraucht wird, wenn also gesagt wird, daß etwas „nicht geschehen darf", dann wird durch die Negation die rechtliche Unzulässigkeit des Geschehens bestimmt. Besonders das Bürgerliche Gesetzbuch führt diese technischen Ausdrücke streng durch. Wenn also in § 106 GO. gesagt ist, „Gewerbetreibende . . . dürfen nicht anleiten", so handelt es sich um ein Verbot, diese Tätigkeit auszuüben. Das Gesetz sagt nicht, was der tiefere Grund dieses Verbots ist. Man könnte geneigt sein anzunehmen, daß das Gesetz den Gewerbetreibenden, nachdem ihm die bürgerlichen Ehrenrechte entzogen sind, tatsächlich für unfähig hält, noch weiterhin in dem Beruf tätig zu sein und zu unterweisen. Dieser Schluß ist aber falsch, das tägliche Leben gibt gegenteilige Beweise. Man kann nicht annehmen, daß jemand, den eine solche Nebenstrafe getroffen hat, mit Rechtskraft des Urteils alle seine körperlichen und geistigen Fähigkeiten verliert. Die müssen doch nach wie vor dieselben geblieben sein. Das erkennt auch das Gesetz an, indem es, um keine unberechtigte Belästigung der Industrie herbeizuführen, die Anleitung von Jugendlichen durch einen dazu qualifizierten Vertreter gestattet, selbst dann, wenn dieser für jeden einzelnen Fall alle Weisheit bei dem für unfähig erklärten Geschäftsherrn borgen

[1]) Landmann S. 313, Schicker S. 615, Hoffmann S. 392 und Rohrscheidt S. 166.

[2]) RTV. 1895—97 Bd. 7 S. 4264.

muß [1]). Ebenso ist bloße Beschäftigung ohne Anleitungsverhältnis nicht untersagt, da ein entgegenstehender Antrag im Reichstag abgelehnt wurde. Das Gesetz muß in § 106 daher in der Hauptsache aus anderen Gründen zur Festsetzung dieses Verbotes bestimmt worden sein. Wir kommen in folgendem auf diesen Grund.

§ 106 enthält in der Hauptsache den Schutzgedanken, die jugendlichn Arbeitnehmer in ihrem geistigen und sittlichen Fortkommen zu fördern. Die zweite Tätigkeit, die das „Anleiten" in sich birgt, die Beaufsichtigung, ist in erster Linie in § 106 GO. gemeint. Im allgemeinen wird man die Erfahrung machen können, daß Arbeiter in jugendlichem Alter wie Jugendliche überhaupt noch zu wenig Charakterfestigkeit besitzen. Sie stehen allen von außen kommenden Einflüssen aufnahmefähig gegenüber, und wie überhaupt das Schlechte sich besser als das Gute durchsetzt und haften bleibt, können sie gerade bedenklichen Einflüssen nicht widerstehen. Solchen Einflüssen sind Jugendliche aber in besonderem Maße bei Arbeitgebern ausgesetzt, denen die bürgerlichen Ehrenrechte aberkannt sind [2]), (was nur geschieht, wenn die bestrafte Tat unsittlichen, unedlen Motiven entspringt, §§ 32 ff., 161, 181, 302 d, 302 e StGB.) da sie nach Art ihrer Beschäftigung und gemäß dem Grade ihrer Ausbildung genötigt sind, in engere persönliche Beziehungen zu ihrem Geschäftsherrn zu treten, zumal, wenn es sich um kleine Fabrikbetriebe handelt, wo der Unternehmer in einer oft sehr engen Werkstatt mit dem Arbeiter die Arbeit teilt. Um diesen Gefahren einer sittlichen Verwahrlosung vorzubeugen, wurde der § 106 GO. erlassen.

Fernerhin sind die Bestimmungen der Gewerbeordnung dem Persönlichkeitsschutz unterzuordnen, die sich mit dem Gottesdienst beschäftigen. Denn zur geistigen Fortbildung ist ebenfalls eine gewisse Kenntnis religiöser Dinge erforderlich. Zum Schaden ist die Religion bisher noch niemandem geworden. Umgekehrt, gerade die Elemente, gegen die der Staat meistens einzuschreiten hat, sind es, denen diese Dinge vollständig fremd oder entfremdet sind. Sie sind es, die weder einen tatsächlichen noch moralischen Zwang zum Besuch des Gottesdienstes in ihren jungen

[1]) Hoffmann S. 392.

[2]) Der Unterschied, welchen die alte Gewerbeordnung in § 116 zwischen „politischen" und anderen Verbrechen und Vergehen macht, ist heute nicht mehr gerechtfertigt.

Jahren kannten. In Frage kommen an Bestimmungen die bereits erwähnte Vorschrift des § 120 Abs. 1 Satz 2 GO., sowie die über die Sonntagsruhe in Gewerbebetrieben §§ 105 a ff. GO. Es soll den Jugendlichen weder durch die Pflicht zum Besuch der Fortbildungsschule noch durch die Pflicht, an Sonntagen arbeiten zu müssen, die Möglichkeit genommen werden, den Gottesdienst zu besuchen.

Erwähnenswert in diesem Zusammenhang ist ferner die Tatsache, daß die Gewerbeordnung die Möglichkeit vorsieht, weitere Bestimmungen über die ordnungsgemäße Erziehung durch autonome Satzung zu erlassen. Nach § 134 b Abs. 3 GO. können nämlich mit Zustimmung eines ständigen Arbeiterausschusses [1]) in die Arbeitsordnung [2]) Vorschriften über das Verhalten der minderjährigen Arbeiter [3]) außerhalb des Betriebes aufgenommen werden. An sich sollte anzunehmen sein, daß es für den Arbeitgeber, wenn es sich nicht gerade um Spezialbetriebe handelt, in denen der Arbeiter immerhin angelernt sein muß, ohne Interesse ist, was seine Arbeiter außerhalb der Betriebszeit anstellen. Er ist nicht auf die einzelnen Personen angewiesen, weil er jeden Tag einen entsprechenden Ersatz bekommen kann. Dem ist aber nicht so. Es kann keinem Arbeitgeber gleichgültig sein, was für Arbeiter er jeweils beschäftigt. Ein häufiger Wechsel schadet. Ein in langer Zeit bewährter Arbeiterstand hebt die Produktionsfähigkeit im Betriebe und den Ruf und die Geltung des Unternehmens außerhalb der Arbeitsstätte. Dazu trifft den Arbeitgeber aber auch noch die sittliche Pflicht, sich seiner Arbeitnehmer in jungen Jahren anzunehmen. Während früher nach der Entlassung aus der Schule alle Jugendlichen, die einen gewerblichen Beruf ergreifen wollten, bei einem ordentlichen Meister in die Lehre traten, mithin dort eine gute Lebenserziehung erhielten, strömte mit dem Aufkommen der Indusrie ein großer Teil dieser Jugendlichen in die Fabrikbetriebe. Dieser Strom junger Menschen blieb im großn und ganzen ohne Erziehung. Das wenige, was davon vorhanden, ging vielleicht

[1]) Das ist nach § 104 Abs. 4 BRG. ausnahmsweise in diesem Fall der Betriebsrat (Arbeiterrat), während im übrigen bei dem Ersaß einer Arbeitsordnung der Gruppenrat mitwirkt.

[2]) Der Erlaß einer solchen ist für Betriebe mit 20 und mehr Arbeitern obligatorisch §§ 133 h, 134 a GO.

[3]) Also bis zu 21 Jahren; ein Antrag, die außerhalb des Betriebes stattfindende Beeinflussung der Arbeiter auf Arbeiter unter 18 Jahren einzuschränken, wurde im Reichstag abgelehnt.

obendrein noch durch Umgang mit bereits verkommenen Arbeitsgefährten verloren. Diesen Stillstand oder Niedergang in der Erziehung der in seinem Betriebe beschäftigten jugendlichen Arbeitnehmer aufzuhalten, andererseits selbst eine passende Erziehung zu fördern, womöglich im Verein mit den Eltern der einzelnen Jugendlichen, ist eine der Hauptaufgaben des Fabrikherrn. Jedoch zwingt keine gesetzliche Pflicht zu ihrer Erfüllung. Das Gesetz wendet sich vielmehr an die Vernunft und das Verantwortungsbewußtsein des Fabrikherrn. Auf diesem Standpunkt bewegen sich auch die Kommissionsberatungen im Reichstag. Es wurde anerkannt, „daß die Erziehung und sittliche Beaufsichtigung der Fabrikjugend im gewissen Umfang auch Pflicht und Recht der Arbeitgeber sei und umso dringlicher sich empfehle, als den Eltern vielfach die erforderliche Autorität mangele. Mangelnder Sparsinn, übermäßiger Besuch von Wirtshäusern und Tanzböden, frühzeitige, leichtsinnige Heirat ohne andere Mittel als den täglichen Verdienst, seien gerade bei solchen jugendlichen Arbeitern und Arbeiterinnen hervortretend, die früh das elterliche Haus verlassen oder die elterliche Zucht abgeschüttelt und seit dem Verlassen der Volksschule nur die Zucht innerhalb der Fabrikbetriebe kennengelernt haben. Umso notwendiger sei es, den Einfluß der Eltern zu stärken und durch wohlerwogene Bestimmungen in der Fabrikordnung zu unterstützen" [1]). Ob überhaupt und inwieweit der Arbeitgeber dieser Ermächtigung nachkommen will, ist seine Angelegenheit; Schranken sind ihm durch die Vorschrift nicht gesetzt. Jedoch muß er, wenn er einmal Vorschriften dieser Art in der Arbeitsordnung erläßt, sie auch für alle Minderjährigen erlassen, nicht etwa nur für die männliche oder nur für die weibliche Jugend oder etwa nur für Jugendliche bis zu 18 Jahren [2]). Diese Ansicht findet ihren Rückhalt in dem Wortlaut des Gesetzes. Wenn von dem „Verhalten der minderjährigen Arbeiter" die Rede ist, so geht daraus hervor, daß alle minderjährigen Arbeiter und nicht einzlne Gruppen gemeint sind. Zuwiderhandlungen gegen Vorschriften der bezeichneten Art können mit den in einer Arbeitsordnung überhaupt zulässigen Strafen bedroht werden.

[1]) RTV. 1890/91 Bd. 2 S. 1462.

[2]) A. M. Schicker, der solche Vorschriften zweckmäßig nur auf jüngere Leute erstreckt wissen will.

§ 5. Fortkommensschutz durch Dienstzeugnis.

Als letzte der auch einen Fortbildungsschutz für Arbeitnehmer enthaltenden Bestimmungen — und zwar dieses Mal in dem erweiterten Sinn des beruflichen Fortkommens (Weiterkommens) — seien die Vorschriften genannt, nach denen bei Beendigung des Arbeitsvertrages das Recht gewährt wird, ein Zeugnis zu verlangen. An sich treffen diese Vorschriften nicht auf Jugendliche allein zu, im Gegenteil, der Gesetzgeber spricht in keiner der Bestimmungen überhaupt von Jugendlichen, sondern wählt immer einen allgemeineren Ausdruck wie Dienstverpflichtete, Arbeitnehmer usw. Es kann aber kein Zweifel vorliegen, daß diese Vorschriften gerade für den Jugendlichen von großem Wert sind.

Allgemein geregelt ist das Recht und die Pflicht zur Ausstelung eines Zeugnisses beim Arbeitsvertrag jetzt in § 630 BGB. Entsprechende Bestimmungen finden sich in den älteren Reichsgesetzen, in der Gewerbeordnung § 113, im Handelsgesetzbuch § 73, in der Seemannsordnung § 19 [1]). Diese Vorschriften haben alle denselben Inhalt, wenn sie sich in der Wortform auch unterscheiden. Das ist aber belanglos, da die Sondervorschriften durch die subsidiären Regeln des § 630 BGB. zu ergänzen sind. Es braucht also das Dienstverhältnis im Bereiche der §§ 113 GO., 73 HGB. kein dauerndes zu sein. Weiter können Arbeitnehmer nach § 13 GO. auch ein schriftliches Zeugnis verlangen, selbst wenn davon keine Rede ist. Und schließlich sollen und dürfen sich die Zeugnisse nur auf den Dienst beziehen. Auch das ist in den §§ 113 GO., 73 HGB. nicht aufgeführt.

In wieweit kann nun ein jugendlicher Arbeiter in seinem Fortkommen durch ein Dienstzeugnis gefördert werden? Die Zweckbedeutung eines Dienstzeugnisses hat zu mancherlei Streitigkeiten Anlaß gegeben, und zwar sind in der Hauptsache zwei Ansichten aufgestellt worden. Nach der einen Meinung, die durchweg von den Gewerbegerichten vertreten wurde, sollen die Vorschriften allein im Interesse des Dienstverpflichteten erlassen sein und nur die Aufgabe haben, diesem ein besseres Fortkommen zu ermöglichen. Danach sind sie nichts anderes als soziale Schutzgesetze [2]). Die andere Richtung hält die Vorschriften für genau aus

[1]) Vgl. auch Preuß. Allg. Berggesetz § 85 ff.

[2]) Prot. Bd. 2 S. 308, Galland S. 66/67, Jacobi S. 165, RG. Bd. 87 S. 443 und JW. 1905 S. 369; besonders OLG. Frankfurt in JW. 1926 S. 2744.

entgegengesetzten Gründen gegeben und beurteilt deren Zweck vom Standpunkt des Arbeitgebers und Dienstberechtigten aus. Danach dienen Zeugnisse nur dazu, das Interesse der Arbeitgeber an tüchtigen und zuverlässigen Arbeitern zu schützen und jedem künftigen Dienstberechtigten ohne Schwierigkeiten es möglich zu machen, die Persönlichkeit des Dienstverpflichteten zu beurteilen und danach über sein Gesuch um Anstellung zu entscheiden [1]). Den Streit in der einen oder anderen Richtung zu entscheiden, ist hier nicht tunlich; es sei nur Stellung dazu genommen, insoweit er für die weiteren Ausführungen belangvoll ist.

Wie alle Theorien, die in der einen oder anderen Richtung bis ins Extreme gesteigert sind, meist den richtigen Kern nicht treffen, so ist es auch bei diesem Streit. Beide Meinungen lassen sich nach dem Wortlaut der einzelnen Gesetzesvorschriften vertreten, beide sind richtig. Durchführen lassen sie sich aber nur, wenn beide kombiniert werden [2]), wobei jedoch der Ansicht, die im Dienstzeugnis ein soziales Schutzgesetz für die Arbeitnehmer sieht, eine überwiegende Bedeutung einzuräumen ist. Denn bei dem ausgedehnten Wirtschaftsverkehr seit Beginn dieses Jahrhunderts, bei der ungeheuren Häufung von Angebot und Nachfrage auf allen Arbeitsmärkten kann von Empfehlung durch persönliche Bekanntschaft und Beurteilung aus eigener Erfahrung der sich gegenüberstehenden Parteien meist nicht mehr die Rede sein. Der Arbeiter würde seine technischen Fähigkeiten und moralischen Eigenschaften vor Abschluß des Vertrages kaum nachweisen können, wenn diese nicht auf seinen Zeugnissen, die seine einzigen „Papiere" bilden, vermerkt ständen. Die Zeugnisse allein bewahren ihn vor dauernder Arbeitslosigkeit. Aber nicht nur für gewerbliche Arbeiter allein, besonders auch für Angestellte aller Art, bilden Zeugnisse die Voraussetzung für ihr ferneres Fortkommen und die Bedingung für Erlangung einer anderweitigen, günstigen Stellung. Besonders aber in der Zeit seit Beendigung der Inflation und Beginn der Rationalisierung hat sich das Zeugnisrecht derartig entwickelt, daß einige Berufsklassen, vor allem Handlungsgehilfen, ohne gute Zeugnisse in Zukunft überhaupt nicht mehr weiterkommen, während sich der Besitz derartiger Zeugnisse als bestes Sprungbrett erweist [3]).

---

[1]) Bendix S. 96.

[2]) Bendix S. 97. Titze S. 861, Krause S. 65, Oelsner S. 2, Staudinger § 630 Anm. 1, Oswald in „Arbeitsrecht" 1929 S. 490.

[3]) Krause S. 65.

Wie das Zeugnis ausgestellt wird, wann dieses geschieht und welchen Inhalt es haben soll, interessiert hier weniger. Es genügt zu betonen, daß jeder Arbeitnehmer ein Zeugnis verlangen kann.

§ 6. Durchführung des Schutzes.

Sollen die Schutzgesetze ihren Zweck erfüllen, so müssen sie auch tatsächlich durchgeführt werden. Eine freiwillige Durchführung ist aber sehr häufig nicht möglich. Es muß also zu anderen Mitteln gegriffen werden, um sie zu gewährleisten. Zum Verständnis der Art und Weise und der Mittel der Durchführung ist Voraussetzung, sich über die rechtliche Natur des Fortbildungsschutzes klar zu werden.

Er ist aus denselben Bestandteilen wie der Gefahrenschutz, der Vertragsschutz, der Arbeitszeitschutz und sonstige Schutzarten der Arbeitnehmer aufgebaut. Hier wie dort ist zur Deutung seiner Rechtsnatur Ausgangspunkt die Arbeit unter Verfügungsgewalt eines Arbeitgebers, also abhängige Arbeit. Der mittellose, zur wirtschaftlichen Verwertung seiner Arbeitskraft gezwungene Arbeitnehmer steht dem im Besitz der Produktionsmittel sich befindlichen Arbeitgeber gegenüber. Daraus ergibt sich, solange beide nur als einzelne in Frage kommen, ein starkes wirtschaftliches Uebergewicht des Arbeitgebers, was Gefahren für die persönlichen Güter des Gewaltunterworfenen in sich birgt. Diese abzuwenden oder ihnen eine Schranke zu setzen, ist die erste und wichtigste Aufgabe des Arbeitnehmerschutzrechts, ja, des ganzen Arbeitsrechts überhaupt. Das Ziel des Arbeitsschutzrechtes muß also sein, eine den Interessen der Arbeitnehmer gerecht werdende Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen zu erzwingen. Im Interesse des Arbeitnehmertums wie auch des ganzen Volkes muß ein Raubbau an den körperlichen wie auch an den geistigen Kräften der Arbeitnehmer verhindert werden und zwar um so mehr, je mehr die Wirtschaft die Tendenz zeigt, zu verhindern, daß Arbeitnehmer jemals Unternehmer werden, die wirtschaftlich unselbständige Arbeit also immer mehr die Lebensform des größeren Teils der Bevölkerung wird. Der Arbeitgeber soll Verwahrer der ihm anvertrauten Arbeitskraft seiner Untergebenen sein [1]). Dieser Aufgabe trägt das Arbeitsvertragsrecht zunächst Rechnung, indem es einen großen Teil seiner Rechtsnormen mit zwingender Wirkung zugunsten der Arbeit-

[1]) Sinzheimer S. 150.

nehmer ausstattet, also die Möglichkeit ausschaltet, im Wege der Vereinbarung die für den Arbeitnehmer günstigen Vorschriften zu beseitigen. Aber auch diese zwingenden Vorschriften bleiben Vertragsrecht und gewähren dem Arbeitnehmer lediglich vertragliche Ansprüche. Daher reichen sie nicht vollkommen aus. Denn nicht immer steht fest, daß diese Ansprüche tatsächlich geltend gemacht werden, zumal der Arbeitnehmer sehr häufig gerade aus persönlichen Motiven heraus, z. B. um das bestehende gute Verhältnis zwischen ihm und dem Arbeitgeber nicht zu trüben, auf derartige Ansprüche Verzicht leistet und so tatsächlich ohne Schutz dastehen würde. Wegen dieser Ausnahmefälle war es daher nötig, zu stärker wirkenden Mitteln zu greifen. Der Gesetzgeber schuf öffentlichrechtliche Vorschriften, durch welche als Gegengewicht für die Ungleicheit der Kräfte zum Schutz der Arbeitnehmer den Arbeitgebern als Eigentümern der Betriebsmittel und meist Leitern der Betriebe und zum Teil auch den Arbeitnehmern selbst bestimmte Pflichten gegenüber dem Staat auferlegt werden. Zu diesen öffentlich rechtlichen Bestimmungen zählen auch die zur Sicherung der günstigsten Entwicklungsmöglichkeit erlassenen Vorschriften über den Aus- und Weiterbildungsschutz der jugendlichen Arbeitnehmer. Der Fortbildungsschutz ist öffentlich-rechtlicher Natur[1]). Staat und Arbeitgeber sind also die Parteien dieses öffentlich rechtlichen Verhältnisses. Diese sind Träger von Rechten und Pflichten. Daraus folgt, daß für den einzelnen Arbeitnehmer keine Möglichkeit besteht, die Erfüllung der Pflichten des Arbeitgebers unmittelbar von diesem zu erzwingen; er hat, da er nur Objekt des Schutzes ist, keinen Anspruch auf Erfüllung gegen seinen Arbeitgeber. Vernachlässigt der Arbeitgeber aber seine Pflichten, dann schreitet die Gegenpartei, der Staat, ein. Die Erfüllung der Pflichten sichert dieser durch öffentlich rechtlichen Zwang, insbesondere aber Strafvorschriften.

Für den Fortbildungsschulschutz ist eine Strafbestimmung in § 150 Ziff. 4 GO. gegeben. Danach macht sich strafbar, wer den Bestimmungen des § 120 Abs. 1 oder einer auf Grund des § 120 Abs. 3 erlassenen statutarischen Bestimmung zuwider handelt. Als Strafen sind Geldstrafen und im Unvermögensfall Haft vorgesehen.

[1]) Hueck-Nipperdey S. 417, Kaskel S. 255, Kaskel, Die rechtliche Natur . . . S. 177, Sinzheimer S. 157.

Diese Vorschrift kann, ganz abgesehen davon, daß sie nicht die ganzen Bestimmungen des § 120 GO. einbezieht (es fehlt z. B. an einer Strafbestimmung für ein Vergehen gegen den durch die höhere Verwaltungsbehörde angeordneten Fortbildungsschulzwang), nicht immer genügen. So sind besonders in Zeiten gehäufter Arbeit und großen Umsatzes, z. B. während der Inflationszeit, Unternehmer häufig in der Art vorgegangen, daß sie die Fortbildungsschulpflichtigen von dem in der Arbeitszeit liegenden Schulunterricht abgehalten haben, weil die sie treffende Strafe, bei deren Festsetzung nach einem preußischen Ministerialerlaß vom 14. 7. 1908 (HMBl. S. 310) billige Rücksicht auf die wirtschaftlichen Interessen zu nehmen ist, im Verhältnis zu der während der Schulzeit geleisteten Arbeit ungleich geringer zu bewerten war. Der Arbeitgeber bezahlte die ihn treffende Strafe, ebenso direkt oder indirekt durch höhere Lohnvergütung die etwa den Jugendlichen auf Grund einer statutarischen Bestimmung in Verbindung mit § 150 Ziff. 4 GO. treffende Strafe, und die Angelegenheit war erledigt. Von einem Jugendlichenschutz konnte keine Rede sein. Der Jugendliche würde im allgemeinen mit einem solchen Zustand zufrieden sein. Als Folgen würde ein solches Vorgehen aber in Zeiten der Not zeigen: der Jugendliche hat bisher nur Lohn verdient und seine weitere Ausbildung vergessen, er wird als ungebildeter, ungelernter Arbeiter zuerst arbeitslos. Um aber solche Fälle auf die Dauer zu verhüten, wendet der Gesetzgeber noch ein anderes Mittel an: der Jugendliche kann zum Besuch des Schulunterrichts gezwungen werden, wenn er seiner Pflicht nicht freiwillig nachkommt. In Preußen erfolgt dieser Zwang durch unmittelbaren Zwang nach § 132 Ziff. 3 LVG., da Geldstrafe zu keinem Erfolg führt, und Ersatzvornahme nicht möglich ist.

Was die Durchführung des § 106 GO. angeht, so ist für die Sicherung der Persönlichkeitsausbildung in § 150 Ziff. 1 GO. dieselbe Strafvorschrift erlassen wie für das Schulwesen. Dem Wortlaut nach geht diese Bestimmung über § 106 GO. hinaus, weil sie schon das Beschäftigen eines Arbeiters mit Strafe bedroht, während § 106 GO. nur eine Anleitung verbietet, eine bloße Beschäftigung aber erlaubt sein läßt. Die Formulierung des § 150 GO. ist aber wohl mehr mit Rücksicht auf die Vorschriften der §§ 107 bis 112 GO. geschehen. Eine Verschärfung des § 106 GO. kann nicht damit gemeint sein. Mißstände derselben Art, wie sie im Schulwesen angedeutet sind, ergeben sich mitunter auch auf diesem Gebiete. Der ungeeignete Gewerbe-

treibende bezahlt die ihm auferlegte Strafe und setzt die Anleitung fort. Um dies verhindern zu können, sieht § 106 Abs. 2 GO. die Möglichkeit vor, die Entlassung der dem Verbote zuwider beschäftigten Arbeiter polizeilich zu erzwingen. Auch hier kommen für Preußen die Zwangsmittel des § 132 LVG. in Frage, und zwar führt nur unmittelbarer Zwang zum Erfolg, da auch hier Geldstrafe nichts nützt und Ersatzvornahme nicht möglich ist.

Genau entgegengesetzt gestaltet sich die Durchführung des Zeugnisschutzes. Die Vorschriften des Zeugnisrechts sind privatrechtlicher Natur [1]). Der Dienstverpflichtete hat daher nur einen klagbaren Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses gegen den Dienstherrn vor den Arbeitsgerichten, § 2 AGG.

3. Kapitel: Der besondere Fortbildungsschutz für Lehrlinge. § 7. Allgemeines.

Bevor im folgenden versucht werden soll, den Fortbildungsschutz der jugendlichen Lehrlinge der verschiedenen Berufsarten zu erläutern, erscheint es angebracht, zunächst den Begriff „Lehrling" festzulegen.

Die Gewerbeordnung in der jetzigen Fassung definiert den Begriff „Lehrling" an keiner Stelle. Anders dagegen die alte preußische Gewerbeordnung vom 17. 1. 1845. Nach ihr waren als Lehrlinge diejenigen Personen zu betrachten, welche in der durch einen Lehrvertrag ausgesprochenen Absicht bei einem Lehrherrn eintraten, um gegen Entgelt und gegen unentgeltliche Hilfeleistung ein Gewerbe bis zu derjenigen Fertigkeit zu erlernen, welche sie zu Gesellen befähigte. Eine ähnliche Bestimmung war in die Gewerbeordnung in der alten Fassung vom 21. Juni 1869 übergegangen, deren § 115 den als Lehrling ansieht, welcher bei einem Lehrherrn zur Erlernung des Gewerbes in Arbeit tritt, ohne Unterschied, ob die Erlernung gegen Lehrgeld oder gegen eine unentgeltliche Hilfeleistung stattfindet, oder ob gar für die Arbeit des Lehrlings ein Lohn gezahlt wird. Diese Definition war aber in der Novelle von 1878 wieder gestrichen worden mit der Begründung, sie sei nach den gegenwärtigen Verhältnissen nicht erschöpfend, eine jede derartige Begriffsbestimmung sei schwierig und überdies gefährlich, weil dadurch eine Handhabung zur Umgehung des Gesetzes geboten würde, und die zuständigen Behörden ohne eine solche Bestimmung in der Lage sein dürften, bei einem streitigen Verhältnisse heraus-

[1]) A. M. Staub § 73 Anm. 5.

zufinden, ob ein Lehrverhältnis vorliege oder nicht [1]). Dieselben Gründe führt die Novelle von 1897 zur Ablehnung an, um aber ihrerseits in § 125 eine Vermutung dafür aufzustellen, daß alle Personen unter 17 Jahren, welche mit technischen Hilfsleistungen beschäftigt würden, als Lehrlinge anzusehen seien, es sei denn, daß diese Beschäftigung nur ausnahmsweise oder vorübergehend stattfinde [2]). Gesetz ist diese Vermutung mit Recht nicht geworden, sie gibt tatsächlich keine Begriffsbestimmung des Lehrlings, mag sonst aber für die Praxis mitunter von Bedeutung gewesen sein [3]). Ohne Erfolg blieb ebenfalls ein bei der Beratung der Abänderungsnovelle von 1908 zu § 130 GO. gestellter Antrag, diesem einen Absatz 2 mit dem Inhalt zuzufügen: „Als Lehrlinge im Sinne von Absatz 1 gelten alle Personen unter 18 Jahren, welche in einem Handwerksbetriebe die technischen Fertigkeiten desselben erlernen, sofern sie nicht schon die Gesellenprüfung abgelegt haben." Obwohl sie die Rechtsverhältnisse der Handlungslehrlinge regeln, treffen ebenso wenig das Handelsgesetzbuch und seine Vorgängerin, das Allgemeine Deutsche Handelsgesetzbuch, eine Bestimmung darüber. Die neueren Arbeitsgesetze beschränken sich darauf, den Lehrling in die Kategorie der Arbeitnehmer einzureihen, z. B. die §§ 11 und 12 BRG. und §§ 2 und 18 ff. im Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzes. Nach dem bisher Gesagten kann jedoch kein Zweifel daran bestehen, daß der wesentliche Inhalt eines Lehrlingsverhältnisses der ist, daß eine Person zur Erlernung eines bestimmten Berufes gegen Unterrichtung in diesem Beruf Dienste leistet. Als Lehrling ist demnach jeder anzusprechen, der Arbeiten in vorgenanntem Sinne für die Dauer einer festbegrenzten Lehrzeit verrichtet. Je nach dem Unternehmen, in dem diese Unterweisung und Dienstleistung stattfindet, ist dabei zu unterscheiden bei einem Gewerbe im Sinne der Gewerbeordnung, insbesondere deren Titel 7, in Gewerbelehrlinge, beim Handelsgewerbe in Handlungslehrlinge oder in sonstige Lehrlinge in anderen Betriebarten. Bemerkt werden muß aber hierzu noch, daß es sich bei Lehrlingen nicht immer um jugendliche Arbeiter unter 18 Jahren handeln muß. Das wird zwar meistens der Fall sein, ist aber nicht notwendig. Der

[1]) RTV. 1878 Bd. 3 S. 507.
[2]) RTV. 1895/97 Bd. 6 S. 3776.
[3]) Verwertet worden ist die Vermutung in der Bekanntmachung des Reichskanzlers vom 4. 3. 1896 betr. den Betrieb von Bäckereien und Konditoreien, II. Abs. 1 Satz 2 (RGBl. S. 55).

besondere Lehrlingsschutz gilt aber im Gegensatz zum Fortbildungsschutz der jugendlichen ungelernten Arbeiter auch für letztere. Daneben ist aber auch zu beachten, daß der allgemeine Schutz für jugendliche Arbeitnehmer subsidiär, also soweit das Gesetz keine Sonderregelung trifft, auch für Lehrlinge zur Anwendung kommt. Das folgt daraus, daß Lehrlinge immerhin auch Arbeitnehmer sind und nicht durch Abschluß eines Lehrvertrages aus der Kategorie der Arbeitnehmer ausscheiden.

§ 8. Berufsausbildungsschutz der Lehrlinge.

War es nötig, bei dem Fortbildungsschutz der jugendlichen ungelernten Arbeiter wegen der hier wohl bei weitem besten Regelung des Schulwesens von dem Fortbildungsschulschutz auszugehen und erst dann den Berufsausbildungs- und Persönlichkeitsschutz zu behandeln, so wird im folgenden diese Reihenfolge wegen der besonderen Natur des Lehrlingsverhältnisses nicht eingehalten werden können. Dabei soll aber nicht die Frage der rechtlichen Natur des Lehrvertrages, ob dieser ein Arbeitsvertrag [1]), ein Dienstvertrag [2]), ein Werkvertrag [3]), ein Auftrag [4]) oder ein Vertrag eigener Art [5]) ist, behandelt werden. Vielmehr ist am zweckmäßigsten davon auszugehen, worin die gesamte Literatur und Praxis einig sind, nämlich von dem wesentlichen Inhalt des Lehrlingsverhältnisses, der sich in der Wortbezeichnung „Lehrling" bereits äußert, also von der Lehre, der Ausbildung und Unterweisung in der zu dem jeweiligen Gewerbe praktischen Tätigkeit.

Entsprechend den verschiedenen Gruppen von Lehrlingen ist deren Berufsausbildung an verschiedenen Gesetzesstellen behandelt. Es ist daher erforderlich, die einzelnen Gesetzesmaterien gesondert zu betrachten.

Für den Gewerbelehrherrn stellt die Gewerbeordnung im § 127 eine Unterweisungspflicht auf, er muß den Lehrling in den bei seinem Betriebe vorkommenden Arbeiten des Gewerbes dem Zweck der Ausbildung entsprechend unterweisen. Was diesen

---

[1]) Kaskel S. 185, Sinzheimer S. 42, Hueck-Nipperdey S. 344, Erxleben S. 9—16, Steinbach S. 280.

[2]) Landmann S. 464, Staub § 76 Anm. 1.

[3]) So im römischen Recht, Fr. 13 § 3 D. loc. cond. (19, 2); 1,5 § 3 D ad legem Aquil. (9,2); ebenso Bayr. Landrecht von 1756 vgl. Kreittmayrs Anm. zu Teil IV c 6 § 7.

[4]) Gareis, Das deutsche Handelsrecht, 1909, S. 113.

[5]) Bloch S. 8, Lotmar 1 S. 79/80, Sigel S. 3 und 9, Planck 2 S. 957; OLG. Bd. 17 S. 407, Bd. 36 S. 256.

Ausdruck „unterweisen" anbetrifft, so geht seine Bedeutung aus dem Gesetz nicht hervor. Jedenfalls bedeutet er aber mehr als nur „bekanntmachen". Das besagen auch die Motive zu der Vorschrift. Das Ziel der Lehre ist nicht Wissen, sondern Können. Es wird also im allgemeinen mit „unterweisen" eine regelrechte Lehrtätigkeit des Lehrherrn gemeint sein. Diese ist aber schwerlich bei allen Arbeiten durchzuführen. „Unterweisen" muß also noch auf andere Art und Weise erfolgen können, und diese andere Art der Unterweisung ist in der Praxis tatsächlich üblich. Als Unterweisung ist es auch anzusehen, wenn der Lehrherr den Lehrling allmählich an die verschiedenen Arbeiten „heranläßt", ihm also Gelegenheit zum Lernen gibt [1]). Wie er aber im einzelnen die Unterweisung vornimmt und in welcher Reihenfolge, wie lange etwa die einzelne Tätigkeit geübt werden soll, das alles hat der Lehrherr mangels gesetzlicher Vorschriften selbst zu bestimmen. Meist wird er, dem Ausdruck des Gesetzes „dem Zweck der Ausbildung entsprechend" folgend, mit leichteren Arbeiten und Handfertigkeiten beginnen und dann je nach dem Schwierigkeitsgrade der Arbeiten weiter vorgehen. Als Arbeiten kommen dabei nur solche in Betracht, die der Lehrling kennen muß, um nach beendeter Lehrzeit in dem Betriebe, in dem er gelernt hat, auch Dienste als Gehilfe oder Geselle leisten zu können. Ein von der Reichstagskommission im Jahre 1897 gestellter Antrag, die Unterweisungspflicht des gewerblichen Lehrherrn auch auf Buchführung und Rechnungsführung zu erstrecken, da es durchaus für den Handwerker erforderlich sei, auch in der Buch- und Rechnungsführung unterrichtet zu werden, und daß ein großer Teil der mißlichen Lage der Handwerker darauf zurückzuführen sei, daß dieselben nicht verständen, richtig zu rechnen, buchzuführen und Berechnungen aufzustellen, wurde abgelehnt, nachdem darauf hingewiesen worden war, daß die Bestimmung vielleicht für Handelslehrlinge, dagegen nicht für Handwerkslehrlinge passe, am allerwenigsten für solche, die in Fabriken arbeiten. Ein derartiger Unterricht könnte höchstens von Fach- und Fortbildungsschulen geleistet werden, nicht aber könnte man ihn von einem Handwerksmeister, namentlich nicht von einem kleinen Meister verlangen [2]).

Mit Rücksicht auf diese Ausbildungspflicht des Lehrherrn ist im Gesetz noch ein weiterer Punkt ge-

[1]) Gordan, S. 12, 28; Staub § 76 Anm. 5 a.
[2]) RTV. 1895—97 Bd. 7 S. 4264.

regelt. Der Lehrherr darf dem Lehrlinge die zu seiner Ausbildung erforderliche Zeit und Gelegenheit nicht entziehen, § 127 Abs. 2 GO. An sich sollte man meinen, daß eine derartige Vorschrift nicht nötig sei. Das ist aber doch der Fall. Eine große Menge gewissenloser Lehrherrn benutzte früher [1]) Lehrlinge dazu, Haus- und Laufburschen zu ersparen und bildete sie in allen möglichen Handfertigkeiten aus, bloß nicht in den dem Betriebe entsprechenden. Natürlich wird es sich mitunter nicht umgehen lassen, daß der Lehrling lediglich im Interesse des Lehrherrn Arbeiten verrichtet, die mit seiner Ausbildung wenig oder gar nichts zu tun haben. Ob der Lehrherr aber regelmäßig den Lehrling zur Verrichtung solcher Arbeiten verwenden kann, wird vom Inhalt des Lehrvertrages abhängen, und wenn dieser darüber nichts enthält, zu verneinen sein. Eine klare Stellung zu dieser Frage ist nicht leicht zu nehmen, da die Begriffe desjenigen, was noch zur Berufsausbildung gehört und was nicht mehr dazu gehört, nicht scharf zu scheiden sind, sondern ineinander verschwimmen. Nur bei Dienstleistungen, die offensichtlich mit dem Zweck der Lehre nichts zu tun haben, muß die Frage streng verneint werden [2]). Im übrigen sollen derartige Fragen aber nicht zu kleinlich beurteilt werden [3]).

Als besonderes Beispiel derartiger Dienstleistungen, die der Lehrling lediglich im Interesse des Lehrherrn vornimmt, ohne daß sie in irgendeiner Beziehung zum Gewerbe des Lehrherrn oder zur Ausbildung des Lehrlings stehen, führt das Gesetz in § 127 Abs 2 Satz 2 GO. die häuslichen Dienstleistungen an. Hierzu dürfen Lehrlinge, die im Hause des Lehrherrn weder Kost noch Wohnung erhalten, nicht herangezogen werden. Während früher das Gesetz die häuslichen Dienstleistungen nicht ausdrücklich erwähnte und nur das Verbot des vorigen Absatzes enthielt, schränkt es in Erkenntnis zahlreicher Mißstände in seiner jetzigen Fassung diese außerberufliche Arbeit erheblich ein. Dabei geht es von dem richtigen Grundgedanken aus, die Beschäftigung von der Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft abhängig zu machen, da eine solche Ver-

[1]) Heute geht diese Art der Lehrlingsausnützung stark zurück. Die wirtschaftlichen Konkurrenzverhältnisse zwingen den Meister, die Arbeitskraft des Lehrlings ganz in der Werkstatt zu verwenden und auf die Haltung eines Lehrlings zu verzichten, falls er ihn in der Werkstatt nicht voll beschäftigen kann.

[2]) Seuff A. Bd. 36 S. 318.

[3]) Gordan S. 34, Titze S. 894.

wendung sich bei Lehrlingen, die zu Gliedern der Familie des Meisters werden, insofern rechtfertigt, als dadurch die Ausbildung des Lehrlings nicht gefährdet wird. Im übrigen soll die Bestimmung im Interesse des Lehrlings und seiner besseren Ausbildung auf die frühere Sitte hinwirken, den Lehrling ganz in das Haus des Lehrherrn aufzunehmen [1]).

An sich ist jeder Gewerbetreibende, der Lehrlinge annimmt, verpflichtet, die Ausbildung dieser jungen Leute auch selbst zu leiten. Es kann aber auch Fälle geben, in denen der Lehrherr persönlich verhindert und zeitweise nicht in der Lage ist, seinen Pflichten in Bezug auf die Ausbildung nachzukommen. Um die Lehrlinge für derartige unpassende Gelegenheiten nicht ganz auf sich allein angewiesen und ohne Schutz sein zu lassen, hat das Gesetz in § 127 Absatz 1 Satz 2 GO. eine weitere Schutzpflicht aufgenommen. Der Lehrherr muß, wenn er selbst dazu nicht in der Lage ist, durch einen geeigneten, ausdrücklich dazu bestimmten Vertreter die Ausbildung des Lehrlings leiten. Der Vertreter muß also auch die gesetzliche Qualifikation besitzen, z. B. also im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte sein. Und „ausdrücklich" muß der Vertreter mit der Erteilung der notwendigen Anweisungen an den Lehrling beauftragt sein. Das Verhältnis zwischen Lehrling und Anweisendem soll also auch in diesem Falle auf rein persönlicher Grundlage aufgebaut sein (vgl. § 127 a Abs. 1 GO.). Es gestattet keinen beliebigen Ein- und Austritt dritter Personen. Der Lehrherr kann daher nicht in einem solchen Verhinderungsfall den Lehrling einem anderen Gewerbetreibenden zur Ausbildung überlassen. Denn dann kann von dem gesetzlichen Vertrauensverhältnis zwischen Lehrling und Anleitendem keine Rede sein. Daraus folgt auch schon, daß der Lehrherr den Lehrling nicht zur aushilfsweisen Beschäftigung an einen anderen Betriebsunternehmer geben kann, ganz abgesehen davon, daß eine derartige Verwendung in einem fremden, wenn auch gleichartigen Betrieb gegen den Lehrvertrag verstößt, da Zweck und Ziel des Lehrverhältnisses nicht Verwertung der Arbeitskraft des Lehrlings, sondern dessen zweckdienliche Anleitung in den Arbeiten des Berufsfaches ist [2]).

Außer den allgemeinen Vorschriften für Gewerbelehrlinge hat das Gesetz in den §§ 129 bis 132 a GO. noch besondere Bestimmungen für Handwerker er-

[1]) RTV. 1895—97 Bd. 6 S. 3801.
[2]) Hilse in Seuff. Bd. 73 S. 617.

lassen. Es ist daher zu prüfen, ob nicht für Handwerkslehrlinge Sonderbestimmungen hinsichtlich der Berufsausbildung gelten.

Eine dem § 127 GO. entsprechende Bestimmung für Handwerkslehrlinge hat das Gesetz nicht aufgestellt. Lediglich in § 129 Abs. 4 ist einmal die Rede von der Unterweisung des Lehrlings in einzelnen technischen Handgriffen und Fertigkeiten durch einen Gesellen, allerdings nur im Zusammenhang damit, daß diese Tätigkeit nicht unter den Begriff der „Anleitung von Lehrlingen" fällt und daher auch Personen gestattet ist, die keine Meisterprüfung bestanden haben. Es gilt also die allgemeine Vorschrift des § 127 GO. über Gewerbelehrlinge auch für Handwerkslehrlinge. Daneben hat das Gesetz aber noch gewisse Vorschriften über die Ausbildungszweige der Handwerkerlehrlinge gegeben, zwar nicht direkt, aber indirekt dadurch, daß der Lehrling über diese Zweige der Ausbildung in der Gesellenprüfung Bescheid wissen muß. Nach § 131 b GO. muß der Handwerksmeister seinen Lehrling die in dem betreffenden Gewerbe gebräuchlichen Handgriffe und Fertigkeiten mit genügender Sicherheit ausüben lehren und ihn über den Wert, die Beschaffung, Aufbewahrung und Behandlung der zu verarbeitenden Rohmaterialien, ebenso über die Kennzeichen der guten oder schlechten Beschaffenheit solcher Materialien unterrichten. Außer diesen reinen Sachkenntnissen kann aber durch die von der höheren Verwaltungsbehörde im Einvernehmen mit der Handwerkskammer zu erlassende Prüfungsordnung (§ 131 b Abs. 2 GO.) noch bestimmt werden, daß die Prüfung auch in der Buch- und Rechnungsführung zu erfolgen hat. Ist das geschehen, dann trifft den Meister die Pflicht, dafür zu sorgen, daß der Lehrling in der Gesellenprüfung auch Kenntnisse auf diesem Gebiete aufzuweisen hat. Durch diese Vorschrift sollten allgemein die Gegenstände aufgeführt werden, auf die sich die Prüfung zu erstrecken hat, um zu verhindern, daß bei der Prüfung die Anforderungen an den Lehrling ungebührlich gesteigert und nicht Mißstände hervorgerufen werden könnten. Zweck der Bestimmung ist also nicht, Aufschluß über den Umfang der Ausbildung zu geben, sondern den Prüfungsstoff fest zu umgrenzen.

In ähnlicher Weise wie für die Gewerbelehrlinge der § 127 von Bedeutung ist, sorgt für die Ausbildung der Handlungslehrlinge der § 76 Abs. 2 Satz 1 HGB. Der Wortlaut des § 76 ist lediglich in die Sprachform des Handelsgesetzbuches gegossen, der Inhalt ist bei beiden Bestimmungen grundsätzlich derselbe. Auch nach dem Handelsgesetzbuch ist der Lehrherr verpflichtet,

dafür zu sorgen, daß der Lehrling in den beim Betriebe des Geschäfts vorkommenden kaufmännischen Arbeiten unterwiesen wird. Nur in einer Beziehung geht das Handelsgesetzbuch über die Gewerbeordnung hinaus und zwar mit Rücksicht auf die wirtschaftliche Natur der beiderseitigen Gewerbebetriebe. Während der Gewerbelehrling, gleichviel, ob er Industrie- oder Handwerkerlehrling ist, immer die Erlernung eines bestimmten Berufsgebietes, das im einzelnen wohl hier und da von einander abweichen kann, im ganzen aber auf denselben Kern zurückgeht [1]), erstrebt, kommt es im Handelsgewerbe häufig vor, daß unter einer Firma sich zwei grundverschiedene Betriebe verbergen, z. B. ein Kommissions- und Speditionsgeschäft, oder daß es sich zwar um einen Betrieb handelt, dieser aber so übergroße Formen angenommen hat, daß er nur unter strenger Gebietsteilung, z. B. in eine Wechselabteilung, eine Abteilung für Lohnwesen, in eine Abteilung für Inlands- oder Auslandskorrespondenz usw., zu führen ist. Beim Vorliegen eines derartigen Riesenbetriebes, wo jede Unterabteilung wieder für sich ein „Handelsgewerbe im kleinen" darstellt, kann man es dem Lehrherrn, aber auch im Interesse einer eingehenden Ausbildung dem Lehrling nicht zumuten, daß dieser in allen Abteilungen „lernt", sich also mit allen Spezialgebieten oberflächlich befassen muß. In solchen Betrieben muß es dem Sinn einer ordentlichen Berufsausbildung entsprechen, daß eine Ausbildung in einer einzelnen solchen Abteilung als ordentliche Berufsausbildung genügt [2]). Das Gesetz bringt eine solche Auffassung dadurch zum Ausdruck, daß es in § 127 GO. sagt, „in den bei seinem Betriebe vorkommenden Arbeiten", im § 76 HGB. aber von den „in den bei dem Betriebe des Geschäfts vorkommenden Arbeiten" spricht. In der Art und Weise des Ausbildungsvorganges weicht das Handelsgesetzbuch dem Wortlaute nach von der Gewerbeordnung ab. Der Inhalt der gesamten Vorschriften ist aber auch hier für die beiden derselbe. Der Handlungslehrling ist in der durch den Zweck der Ausbildung gebotenen Reihenfolge und Ausdehnung zu unterweisen, während beim Gewerbelehrling, wie wir gesehen, diese Reihenfolge keine Rolle spielt, praktisch natürlich dieselbe wie beim Handlungslehrling ist. Hinsichtlich der Bestimmungen

[1]) Z. B. ein Schlosserlehrling bleibt Schlosser, auch wenn er heute als Maschinenschlosser, morgen als Werkzeugschlosser und dann als Industrieschlosser tätig ist.

[2]) Staub § 76 Anm. 5 a.

über die Möglichkeit der Leistung anderer Dienste als der im Lehrvertrag ausbedungenen und hinsichtlich der Befugnis der Anleitung durch einen Vertreter gilt im Handelsgesetzbuch dasselbe wie in der Gewerbeordnung, §§ 76 Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 Satz 1.

Ebenfalls die Strafen, die die Gesetze bei einem Verstoße gegen ihre Bestimmungen androhen, sind in beiden dieselben, § 82 Abs. 1 HGB. und § 148 Ziff. 9 GO.

Hinsichtlich des Berufsausbildungsschutzes, soweit er sich aus den Bestimmungen des § 81 HGB. und § 126 GO. ergibt, wonach Personen, die nicht im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte sind, weder die Befugnis zum Halten noch zum Anleiten von Lehrlingen haben, gilt dasselbe wie bei dem Berufsausbildungsschutz der jugendlichen ungelernten Arbeiter.

§ 9. Besondere Arten des Ausbildungsschutzes.

Nicht weniger wichtig als die Vorschriften über die unmittelbare berufliche Unterweisung des Lehrlings sind die gesetzlichen Bestimmungen, die, obwohl sie das gesamte Lehrverhältnis berühren, also nicht allein auf die Berufsausbildung gemünzt sind, gerade für diese von besonderer Bedeutung sind und die konkrete Ausbildung indirekt überhaupt erst ermöglichen. Diese Vorschriften werden daher bereits an dieser Stelle behandelt. Es handelt sich um die Bestimmungen über die Dauer und Beendigung des Lehrverhältnisses, um das Verbot der Lehrlingszüchtung und um das gewerbliche Prüfungswesen.

A. Dauer und Beendigung des Lehrverhältnisses.

Während der Arbeitsvertrag des ausgebildeten Angestellten oder des ungelernten Arbeiters zeitlich meist nicht beschränkt ist, so daß der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Kündigung vorhergehen kann, ist der Lehrvertrag notwendig ein Vertrag mit festem Endtermin [1]). Grundsätzlich ist es beim gewöhnlichen Arbeitsvertrag belanglos für die gegenseitigen Leistungen, ob der Vertrag über längere oder kürzere Zeit läuft. Der Vertrag kann jederzeit nach den gesetzlichen Bestimmungen gelöst werden, ohne daß die bis dahin geleistete Arbeit wertlos geworden ist. Dasselbe gilt von der Gegenleistung des Arbeitgebers. Der Lohn kann dem Verhältnis der geleisteten Arbeit entsprechend eingeteilt werden, gleichgültig, ob er in Geld besteht oder nicht. Anders liegen die

[1]) Titze S. 881/82, Thiel S. 73, Düringer-Hachenburg § 77 Anm. 4, Staub § 77 Anm. 5, a. M. Gordan S. 38.

Verhältnisse beim Lehrvertrag. Zwar kann der Lehrling auch hier die Arbeit jederzeit einstellen, ohne daß die bis dahin geleisteten Dienste wertlos wären. Verwickelt wird die Angelegenheit aber, soweit sie die Gegenarbeit des Lehrherrn betrifft. Der Ausbildungsgang ist von vornherein durch die Vertragsdauer festgelegt, der Grad der Ausbildung steigt mit der Dauer des Lehrverhältnisses, die Ausbildung erreicht ihren Höhepunkt im Augenblick der Beendigung der Lehre. Jede Verkürzung der Lehrdauer läßt die Ausbildung also unvollständig und ist daher zu vermeiden. Im Interesse einer geordneten Ausbildung ist das Durchhalten der festgesetzten Lehrzeit erforderlich.

Die allgemeine Regelung der Dauer der Lehrzeit, die Festlegung einer gesetzlichen Minimal- und Maximalgrenze für alle Berufe hat ihre großen Schwierigkeiten. Die einzelnen Berufsarten erfordern schon sowieso, besonders aber infolge der vielfältigen Arbeitsorganisation und Arbeitsteilung, eine ganz verschiedene Lehrzeit. Eine zu lange Dauer der Lehre in einem Gewerbe ohne entsprechende Entlohnung schädigt die wirtschaftlichen Interessen des Lehrlings und dessen Eltern, eine zu kurze Lehrzeit läßt den Lehrherrn nicht auf seine Kosten kommen und gefährdet obendrein die Ausbildung. Vielfach ist in neuerer Zeit, wohl meist aus finanziellen Gründen, der Wunsch laut geworden, die Lehrzeit allgemein herabzusetzen. Diesem Wunsche stehen aber vor allem Bedenken hinsichtlich der Möglichkeit einer ordentlichen Ausbildung und Durchbildung entgegen. Der alte Handwerksspruch. „Zu früh aus der Lehr' ersetzt sich schwer" hat immer noch Geltung.

Die Gewerbeordnung hat diesen Gesichtspunkten Rechnung getragen. Sie sieht davon ab, für Fabrikbetriebe und sonstige Betriebe, in denen die Verhältnisse besonders verwickelt sind, irgendeine Normalgrenze für die Lehrzeit festzulegen, sondern überläßt das den Parteien, § 126 b Abs. 1 Ziff. 2 GO. Für das Handwerk, in dem die Produktions- und Betriebsverhältnisse gleichartiger liegen, bestimmt sie in § 130 a Abs. 1: „Die Lehrzeit soll in der Regel 3 Jahre dauern und darf den Zeitraum von 4 Jahren nicht übersteigen." Die ursprünglich im Entwurf angenommene Maximaldauer der Lehrzeit von 5 Jahren ist also nicht Gesetz geworden. Die Dauer wurde bei der Beratung wieder auf 4 Jahre herabgesetzt mit der Begründung, daß eine Zeit von 4 Jahren völlig genüge, um einen Handwerkslehrling auszubilden, und daß sehr häufig Knaben, die aus Waisenhäusern oder ähnlichen Anstalten hervorgingen, deren ganze Unterhaltung in Kost, Wohnung, Wäsche und Kleidung des Lehrherrn bestehen, sonst in un-

nötiger und unbilliger Weise verpflichtet würden, sich einer bis zu 5 Jahren dauernden Lehrzeit zu unterziehen. Ebenfalls abgelehnt wurde ein anderer Antrag, wonach eine 5jährige Lehrzeit vereinbart werden darf, wenn der Lehrherr größere Verpflichtungen (Wohnung, Kost, Wäsche, Kleidung des Lehrlings) übernimmt [1]). Der vom Gesetz vorgeschlagene Zeitraum für die Dauer der Lehrzeit hat sich jedoch bewährt. Auf ihn wird bei Abschluß der Lehrverträge stets Rücksicht genommen. Eine vertragsmäßige Lehrzeit unter 3 Jahren dürfte kaum zu finden sein [2]). Um aber zu verhindern, daß die Lehrzeiten innerhalb der einzelnen Gewerbe auf einem bestimmten räumlichen Gebiet allzusehr innerhalb des gesetzlichen Rahmens schwanken und von einander abweichen, also z. B. der eine Bäckerlehrling in der Stadt X. 3 Jahre, der andere 3½ Jahre und ein dritter gar 4 Jahre auf Grund seines Lehrvertrages lernen muß, enthält § 130 a Abs. 2 GO. noch die weitere Bestimmung, daß die Handwerkskammern die Befugnis haben sollen, mit Genehmigung der höheren Verwaltungsbehörde die Dauer der Lehrzeit für die einzelnen Gewerbe genauer zu regeln.

Und um alle Härten zu vermeiden, ist die Handwerkskammer befugt, Lehrlingen, die eine höhere Schule mit Erfolg besucht haben [3]), und allen andern, die sich in der Fortbildungsschule oder in der Werkstatt durch Fleiß und Tüchtigkeit hervortun oder bei Lehrlingsausstellungen oder anderen Gelegenheiten sich auszeichnen [4]), eine besondere Berücksichtigung zuteil werden zu lassen. Die Handwerkskammern sollen nach § 130 a Abs. 3 GO. nämlich befugt sein, in Einzelfällen eine Kürzung der Lehrzeit eintreten zu lassen, die alsdann auch für den Prüfungsausschuß bei der Zulassung zur Gesellenprüfung maßgebend ist [5]). Wie ist die Rechtslage aber, wenn entgegen der Vorschrift des § 130 a Abs. 1 GO. eine längere als 4 jährige Lehrzeit vereinbart wird?

Die Frage ist unschwer zu beantworten. Wie schon an anderer Stelle ausgeführt wurde, stellt das

---

[1]) Nach einer Mitteilung Utzingers (Abhandlungen und Berichte über Technisches Schulwesen Bd. 6 S. 6) beträgt die Lehrzeit bei 30 % der auskunftgebenden Fabriken 3 Jahre; bei 5 % 3½ Jahre und bei 65 % 4 Jahre.

[2]) Vgl. auch die Angaben bei Reichel S. 95 ff.

[3]) M. E. vom 24. 3. 1922 (HMBl. S. 66).

[4]) Die Kürzung soll also nicht wie es z. Zt. des Zunftzwanges üblich war, zur Bevorzugung der Meistersöhne verwendet werden.

[5]) Rohrscheidt S. 318, Landmann S. 522.

Gesetz mit den Worten „darf nicht" ein Verbot auf, eine entgegengesetzte Maßnahme zu treffen. Eine derartige Vereinbarung würde daher gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen und nichtig sein, soweit die Vereinbarung die zulässige Höchstdauer überschreitet, § 134 BGB. Sind Lehrvertrag und Vereinbarung aber derartig miteinander verbunden, daß beide ein untrennbares, gegenseitig voneinander abhängig gemachtes Ganze bilden sollen, ist sogar Nichtigkeit des ganzen Lehrvertrages anzunehmen [1]), § 139 BGB.

Aus demselben Grunde, aus dem die Gewerbeordnung von der gesetzlichen Regelung der Lehrzeit im Industriegewerbe abgesehen hat, ist auch in das Handelsgesetzbuch eine dem § 130 a GO. entsprechende Vorschrift nicht aufgenommen worden. Auch in den Handelsbetrieben ist es wegen der größeren oder kleineren Ausdehnung des Betriebes und der verschiedensten Arten der Betriebe nicht möglich, einen Rahmen für die Lehrdauer festzusetzen. Auch hier muß es den Parteien überlassen werden, je nach Umfang und Schwierigkeit des zu erlernenden Berufes die Dauer der Lehrzeit im Lehrvertrag festzusetzen. Dabei ist insbesondere aber auf die Vorbildung des Lehrlings, die gerade im Kaufmannsgewerbe durchaus ungleichartig ist, Rücksicht zu nehmen. Ist eine solche Festsetzung im Lehrvertrag versäumt, so sollen örtliche Verordnungen, d. h. Sonderrechtsnormen der einzelnen Orte [2]) oder der Ortsgebrauch, d. h. Gepflogenheiten der Kaufleute innerhalb eines örtlichen Bezirkes unter Beachtung des Gewerbezweiges (sogen. Usance) [3]) maßgebend sein. Fehlt es an allen diesen, so kann es zweifelhaft sein, wie lange die Lehre zu dauern hat. Nach der einen wohl richtigen Meinung [4]) würde sich die Dauer der Lehre in entsprechender Anwendung des § 59 Satz 2 HGB. und § 315 BGB. als den Umständen nach „angemessen" ergeben; als zeitliches Durchschnittsmaß wären etwa 3 Jahre anzunehmen. A. M. ist Gordan [5]), der in einem solchen Fall Nichtigkeit des Lehrvertrages wegen Mangels einer Einigung über einen wesentlichen Punkt annimmt.

[1]) Ebenso Wackermann S. 54, Rohrscheidt S. 317, Nelken S. 709, Landmann S. 521.
[2]) Staub § 77 Anm. 4.
[3]) Gordan S. 37.
[4]) Titze S. 881, Staub § 77 Anm. 4, Düringer-Hachenburg § 77 Anm. 4.
[5]) a. a. O. S. 37.

Praktisch ist der Streit heute ohne Bedeutung. Ziemlich allgemein anerkannt[1]) ist, daß der Lehrvertrag, soweit er Arbeitsvertrag und nicht Ausbildungsvertrag ist, der tariflichen Regelung fähig ist, und dementsprechend ist jetzt meist die Lehrdauer durch Tarifvertrag festgelegt. Durchweg beträgt sie im Handelsgewerbe 3 Jahre und bei höherer Schulbildung 2 Jahre.

So wichtig es für die Berufsausbildung des Lehrlings ist, daß die Dauer des Lehrvertrages von vornherein fest bestimmt ist, so wichtig ist auch, daß das Gesetz eine Auflösung des Vertrages zu verhindern sucht. Wie schon gesagt, es ist von außerordentlicher Bedeutung für die Ausbildung des Lehrlings, daß er die ganze Lehre bei demselben Lehrherrn zurücklegt und er nicht heute bei diesem, morgen bei jenem Lehrherrn 'lernt". Natürlich kann auch das Gesetz nicht verhindern, daß durch vertragliche Aufhebung alle Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien gelöst werden. Eine ein solches Verbot enthaltende Bestimmung wäre vielfach mit Härten für beide Seiten verbunden und unbillig. Aber die Gründe, die zur einseitigen Aufhebung des Lehrvertrages führen, hat das Gesetz möglichst beseitigen wollen.

Sowohl nach der Gewerbeordnung (§ 127 b) wie auch nach dem Handelsgesetzbuch (§ 77 Abs. 2) ist zunächst eine sogenannte Probezeit eingeführt, während der der Lehrherr und der Lehrling sich näher kennen lernen sollen. Die Einführung einer solchen Probezeit ist geschehen, weil das Lehrverhältnis an sich nicht kündbar ist und in gewissen, allerdings eng zu ziehenden Grenzen den vertragschließenden Teilen die Möglichkeit gegeben sein muß, ein Verhältnis aufzugeben, welches bereits nach kurzer Zeit den einen oder anderen Teil zu der Ueberzeugung führt, daß es auf die Dauer nicht haltbar ist. Lehrherr und Lehrling sollen also in dieser Zeit prüfen, ob sie zueinander passen, und ob daher der abgeschlossene Lehrvertrag voraussichtlich in bestem Einvernehmen zu beider Nutzen durchgeführt werden kann und weiterhin, ob dem Lehrling der gewählte Beruf überhaupt liegt. Um

[1]) Staub § 77 Einl. § 76 Anm. 25. Hueck in JW. 1925 S. 1887; Diepolder S. 35; Reichsarb. Min. in GKG. Bd. 26 S. 175; Dörpler a. a. O. S. 356; Rsp. der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte in GKG. Bd. 26 S. 160, Bd. 30 S. 286; a. M. nur der Demobilmachungskommissar in Hessen; DJZ. 1922 S. 760 und Schl. W. 1922 S. 221. Vgl. auch den zum ersten Male am 22. 10. 1920 zustande gekommenen, in vorbildlicher Weise das Lehrlingswesen (§§ 24 bis 28) regelnden Reichstarifvertrag für das Bankgewerbe (Bankbeamten-Zeitung 1920 S. 191).

beiden Teilen das Erkennen dieser Tatsachen zu ermöglichen, hat das Gesetz auch für die Dauer der Probezeit einen Zeitrahmen angegeben. Für Gewerbelehrlinge beträgt die Probezeit mindestens 4 Wochen (§ 127 b GO.), für Handlungslehrlinge einen Monat (§ 77 Abs. 2 HGB.); in beiden Fällen kann sie vertraglich bis zu drei Monaten ausgedehnt werden. Die Fristen sind demnach so gemessen, daß es beiden Teilen gut möglich ist, Feststellungen zu treffen. Denn ein 4 Wochen bezw. 1 Monat dauerndes tägliches Zusammenarbeiten in der Werkstatt dürfte genügen, um einander näher kennen zu lernen und die Eignung einer Person für einen bestimmten Beruf festzustellen. Die Probezeit darf daher nicht unter diese Minimal-Grenze herabgesetzt werden [1]). Andererseits geht es aber auch nicht an, die Zeitspanne zu weit auszudehnen. Denn hat man in dem Zeitraum von 3 Monaten noch nicht erkannt, mit was für Partnern jede Partei es zu tun hat, dann wird man das auch im Zweifel nach Verlauf einer längeren Zeitspanne noch nicht wissen. Und außerdem wäre es immerhin ein Risiko für den Lehrling, z. B. nach etwa ½ Jahre aus diesem oder jenem Grunde fristlos entlassen zu werden, um dann bei einem anderen Meister wieder von vorne anfangen zu müssen. Also auch nach oben hin darf die Probezeit nicht über 3 Monate hinaus verlängert werden [2]). Die Vereinbarung einer Verlängerung über diese obere Grenze des Gesetzes hinaus ist, ganz abgesehen davon, daß der Lehrherr sich strafbar macht (§ 150 Ziff. 4 a GO. mit § 126 Abs. 1 Ziff. 2 GO. und § 130 a GO.), nichtig. § 127 b Abs. 1 Satz 2 GO.. Jedoch ist in diesem Falle anzunehmen, daß die Parteien die größtmöglichste Ausdehnung der Probezeit gewollt haben, und demnach eine Probezeit von 3 Monaten als vereinbart gilt. Die Meinung von Düringer-Hachenburg [3]), daß eine solche Vereinbarung die Nichtigkeit der ganzen Vereinbarungen einer verlängerten Probezeit zur Folge hat und ipso jure eine solche von 1 Monat bezw. 4 Wochen eintritt, ist demnach für irrig zu erachten.

Ist diese Probezeit verstrichen und nicht aus irgendwelchen Gründen das Lehrverhältnis gelöst, dann ist dieses „fest", und grundsätzlich kann es erst

[1]) Düringer-Hachenburg § 77 Anm. 5, Staub § 77 Anm. 3; a. M. Gordan S. 40, der eine Verkürzung oder Ausschließung der Probezeit für gültig erachtet.
[2]) Landmann S. 483, Staub § 77 Anm. 3, Titze S. 886.
[3]) § 77 Anm. 5.

nach Ablauf der Vertragsdauer [1]) beendet werden. Es kann vor allem nicht einseitig beliebig gekündigt werden.

Wie auch an vielen anderen Stellen des geltenden Rechtes können auch diese Bestimmungen nicht immer und in jedem Fall durchgeführt werden. Wie häufig ändern sich nicht Verbindungen, die anfangs unzertrennlich schienen! Der Gesetzgeber hat sich daher gezwungen gesehen, den Verhältnissen des praktischen Lebens entsprechend Ausnahmen von seinem Prinzip zu machen, geht hier in beiden Kodifikationen dabei aber verschieden vor. Während das Gesetz in § 127b Abs.2—4 GO. für die Gewerbeordnung die Anzahl der einseitigen Kündigungsgründe sowohl für den Lehrherrn als auch den Lehrling fest bestimmt, ist im Handelsrecht jede Kündigung rechtlich zulässig, sobald sie aus wichtigem Grunde [2]) erfolgt, und es gibt obendrein noch eine Anzahl solcher wichtigen Kündigungsgründe beispielsweise für Lehrlinge [3]) und Lehrherrn [4]) an. Ein Grund für diese verschiedenartige Regelung ist nicht ersichtlich, und so ist es weiter nicht verwunderlich, daß in der Literatur [5]) versucht worden ist, die Vorschriften der GO. auch nur als Beispiele wie im Handelsrecht aufzufassen, zumal der § 126 Abs. 1 Ziff. 4 GO. von „gesetzlichen" und „sonstigen" Voraussetzungen spricht, unter welchen die einseitige Aufhebung des Vertrages zulässig ist. Diese Ansicht ist aber falsch. Die GO. wollte tatsächlich nicht die Vereinbarung weiterer Auflösungsgründe als die im Gesetz genannten zulassen. Die Motive zu § 126 b GO. sagen, daß unter den unter Ziff. 4 angeführten sonstigen Voraussetzungen nur die im § 127 b Abs. 2 und 3 bezeichneten Gründe für die einseitige Aufhebung des Lehrvertrages verstanden sein sollen [6]).

[1]) Selbst der Tod des Lehrherrn beendet das Lehrverhältnis nicht notwendig, da das nicht im allgemeinen den Absichten der Parteien entspricht, § 127 b Abs. 4 GO.

[2]) Nach der Rechtspr. des RG. ist ein wichtiger Kündigungsgrund dann anzunehmen, wenn nach Lage der Umstände dem einen Teil nicht zuzumuten ist, den Vertrag gegen seinen Willen fortzusetzen, weil das normale, durch den Vertrag geschaffene Verhältnis gestört ist (DJZ. 1907 S. 1201).

[3]) § 71 HGB. i. V. mit § 77.

[4]) § 72 HGB. i. V. mit § 77.

[5]) Schicker S. 702, 709, Lotmar I S. 619, 620, Rohrscheidt S. 569, Hoffmann S. 447.

[6]) RTV. 1895—97 Nr. 713 S. 83/84.

Weniger zum Schutz der Lehrlinge als gerade, um die Ansprüche aus Kontraktbruch verfolgbar zu machen, verlangt das Gesetz Schriftlichkeit des Lehrvertrages. Es ist daher nicht näher darauf einzugehen. Dasselbe sagen auch die Motive: Form der Schriftlichkeit ist in der Erwägung vorgeschrieben, daß die Schriftlichkeit des Lehrvertrages für die Klarstellung der Rechtsverhältnisse zwischen dem Lehrherrn und dem Lehrling bei Streitigkeiten von wesentlicher Bedeutung ist und für eine wirksame Kontrolle des Lehrlingswesens eine erwünschte Handhabe bietet. Eine Bestimmung, die schriftliche Abfassung für den Lehrvertrag obligatorisch zu machen, da sonst der Lehrling jeden Augenblick vor die Türe gesetzt werden könne, wurde abgelehnt [1]).

B. Das Verbot der Lehrlingszüchterei.

Einen weiteren Ausbildungsschutz für Gewerbelehrlinge, der durch § 139 1 GO. auch auf Lehrlinge in offenen Verkaufsstellen sowie in anderen Betrieben des Handelsgewerbes ausgedehnt ist, gibt das Gesetz in § 128 GO. mit dem Verbot der Lehrlingszüchterei.

Hatte früher — in der Zeit der Zünfte — die Zunft ein Interesse daran, daß ihre Lehrlinge eine ordentliche Ausbildung erhielten, um ordentliche Meister heranzuziehen, die die zünftische Tradition wieder auf ihre Lehrlinge vererben konnten, so fielen mit Einführung der unbeschränkten Gewerbefreiheit aller Zwang und zum größten Teil jedes Verantwortungsbewußtsein der Meister hinsichtlich der Ausbildung in der Lehre weg. Jeder Gewerbetreibende konnte nach § 41 GO., der unter dem Einfluß der manchesterlichen Lehre, die in dem Recht der Lehrlingshaltung einen Ausfluß der Gewerbefreiheit sieht, entstanden ist, soviel Lehrlinge halten, wie er wollte. Kein Mensch und keine Behörde kümmerte sich um diese in persönlicher und beruflicher Beziehung, und so war es nicht weiter verwunderlich, daß das Handwerk langsam aber sicher einem schweren wirtschaftlichen Niedergang entgegenging [2]). Vor allem Sombart war es, der in seinem „Modernen Kapitalismus" nach Erscheinen der Ergebnisse der Berufs- und Gewerbezählung vom 14. Juni 1895 in sehr scharfer, mitunter etwas übertriebener, vom sozialistischen Standpunkt aus aber durchaus verständlicher Form Sturm gegen diese „Lehrlingswirtschaft" lief. Dadurch, daß die großindustriellen Unternehmungen in ihrer überwiegenden Mehrheit immer noch eine unüberwindliche Abneigung haben,

[1]) RTV. 1895—97 Bd. 7 S. 3891.
[2]) Vgl. Sombart S. 486 ff., Reichel S. 2 ff., Jauch S. 20 ff.

ihre gelernten Arbeiter selbst auszubilden, wird bewirkt, daß der gesamte Nachwuchs zahlreicher Großindustrien sich durch die enge Pforte der handwerksmäßigen Betriebe drängen muß, die Handwerker aber dadurch ein paar Jahre lang ein Arbeitermaterial erhalten, das ihnen auf Gnade und Ungnade überantwortet ist, somit ein Ausbeutungsmaterial, wie es „idealer" kaum zu denken ist [1]).

Um diesem Uebelstande zu begegnen, hat die Gewerbeordnung den § 128 aufgenommen. Das Gesetz unterscheidet zwei Arten von Verboten der Lehrlingszüchtung; Lehrlingszüchtung im engeren Sinne und im weiteren Sinne mögen sie genannt sein. Das Verbot der ersten Art befindet sich im § 128 Abs. 1 GO. und dient allein dem Zwecke, eine ordentliche Ausbildung der Lehrlinge zu gewährleisten. Eine Lehrlingszüchtung dieser Art liegt vor, wenn der Lehrherr eine im Mißverhältnisse zu dem Umfang oder der Art seines Gewerbebetriebes stehende Zahl von Lehrlingen hält und dadurch die Ausbildung der Lehrlinge gefährdet erscheint; sie kommt also m. E. in erster Linie nur für solche Gewerbebetriebe in Frage, die, um mit Sombart zu sprechen, die enge Pforte bilden, durch die alles drängt, um dann in irgendwelchen gewerblichen Berufen zu verschwinden. Das andere Verbot der Lehrlingszüchtung enthält § 128 Abs. 2 GO. und betrifft Festsetzung der Lehrlingshöchstzahl für einzelne Gewerbezweige. Durch diese Bestimmung werden neben dem betreffenden Handwerkszweig selbst auch die Lehrlinge geschützt. Durch übermäßige Aufnahme von Lehrlingen schleichen sich vielfach auch Elemente in die Gewerbe ein, die bei ordnungsmäßiger Wirtschaftsführung nicht aufgenommen werden, und die daher später nicht nur dem betreffenden Gewerbezweige, sondern auch dem Ansehen des ganzen Gewerbes schädlich sind. Die Lehrlinge schützt die Bestimmung aber nicht, um ihnen eine geregelte Ausbildung zu gewähren, das ist im Absatz 1 geregelt, sondern es soll ihr Weiterkommen gefördert werden, nachdem sie ihre Lehrzeit beendet haben. Es soll verhindert werden, daß ein Ueberangebot von Gesellen eintritt, was Anlaß zu niedrigen Löhnen, Arbeits- und Brotlosigkeit, Berufswechsel, Auswanderung und nur zu oft auch zu Vagabundentum und Verbrechen geben könnte [2]).

---

[1]) Sombart S. 567, vgl. Schr. d. Ges. f. soz. Ref. S. 47.
[2]) Reichel S. 1.

Um diesen Mißständen zu begenen, ist der unteren Verwaltungsbehörde [1]) die Befugnis gegeben, auf dem Wege der Verfügung (vgl. § 126 a Abs. 3 GO.) dem Lehrherrn, der eine unverhältnismäßig hohe Zahl von Lehrlingen beschäftigt, die Entlassung eines entsprechenden Teiles derselben aufzuerlegen und die Annahme von Lehrlingen über eine bestimmte Zahl hinaus zu untersagen. Diese soll dabei nach eigenem pflichtmäßigen Ermessen entscheiden, ohne also an Anordnungen gebunden zu sein, die etwa auf Grund des § 128 Abs. 2 GO. ergangen sind. Um Schädigungen gerade der tüchtigeren Handwerksmeister und solcher Betriebe, welche auf Heranbildung ihrer Hilfskräfte angewiesen sind, zu vermeiden, soll sie als Maßstab für die Bemessung der Höchstzahlen die Leistungsfähigkeit eines unter günstigen Verhältnissen, insbesondere also mit tüchtigen Gesellen arbeitenden, in der Lehrlingsausbildung geschickten und erfahrenen Meisters des betreffenden Handwerks anlegen [2]). Im Falle des § 128 Abs. 2 ist dem Bundesrat (jetzt Reichsrat), subsidiär den Landeszentralbehörden [3]) und, soweit beide Behörden keine Vorschriften erlassen, nach § 130 GO. mit § 103 e Ziff. 1 und § 103 g Ziff. 4 nach Genehmigung des Ministers für Handel und Gewerbe den Handwerkskammern das Recht eingeräumt, Bestimmungen zu treffen über die Höchstzahl der Lehrlinge, die in einem konkreten Gewerbezweig gehalten werden dürfen. Die Landeszentralbehörden haben vielfach derartige Vorschriften erlassen [4]).

Zuwiderhandlungen gegen den § 128 sind strafbar zunächst aus dem Gesichtspunkt, daß bei einer übergroßen Anzahl von Lehrlingen von einer ordentlichen Berufsausbildung nicht die Rede sein kann und der Lehrherr daher seine gesetzlichen Pflichten gegen die ihm anvertrauten Lehrlinge verletzt, § 148 Ziff. 9 GO. Dieselbe Bestrafung findet das Gesetz angebracht für

[1]) In Preußen in Städten über 10 000 Einwohnern die Gemeindebehörden, sonst der Landrat; in Bayern die Bezirksämter.

[2]) A. A. vom 1. 5. 1904 (HMBl. S. 123) Ziff. 204 Abs. 2.

[3]) In Preußen der Minister für Handel und Gewerbe, in Bayern der Minister für Landwirtschaft und Arbeit.

[4]) Vgl. z. B. in Preußen: Für das Schornsteinfegergewerbe ME. vom 20. 2. 1919 und 3. 3. 1922 (HMBl. S. 55, 58); für das Bäckergewerbe ME. vom 2. 5. 1922 (HMBl. S. 107); für das Friseurgewerbe ME. vom 3. 6. 1926 (HMBl. S. 141); für das Fleischergewerbe ME. vom 9. 5. 1922 und 8. 6. 1926 (HMBl. S. 109 und 153); für das Schlossergewerbe ME. vom 13. 9. 1894 (HMBl. S. 247).

Verstöße gegen die auf Grund der §§ 128 und 130 erlassenen Vorschriften, § 148 Ziff. 9 b GO.

Darüber hinaus können bei weiteren Verstößen aber auch stärkere Mittel zur Anwendung kommen. Der Lehrling muß eine ordentliche Ausbildung genießen. Er muß also dem Meister, der ihn in dieser Hinsicht vernachlässigt, genommen werden können. Das Gesetz gibt dieser Möglichkeit in § 144 a Abs. 2 in Verbindung mit § 144 a Abs. 1 GO. Raum. Die Ortspolizeibehörden können durch Zwangsstrafen den Lehrherrn zur Entlassung der Lehrlinge zwingen. In Preußen gelten dieselben polizeilichen Zwangsmittel, wie wir sie schon bei der Durchsetzung des Fortbildungsschutzes der jugendlichen ungelernten Arbeiter kennengelernt haben. Auch hier führt nur unmittelbarer Zwang allein zum Erfolg, LVG. § 132.

Die Vorschrift des § 128 GO. hat sich im großen und ganzen bewährt und ihren Zweck erfüllt. Vielfach ist man in den davon betroffenen Gewerbebetrieben dazu übergegangen, die Gefahr der mangelhaften Ausbildung der Lehrlinge dadurch zu verscheuchen, daß man Vertreter nach § 127 Abs. 1 GH. in genügender Zahl zu ihrer Ausbildung bestellt hat. Von erheblich höherer Bedeutung ist aber, daß das Handwerk selbst diese mißliche Lage erkannt hat, und daß es durch diese und andere Vorschriften (z. B. § 130 GO.) zum tatkräftigen Handeln gegen diesen Mißstand aufgerüttelt wurde. Besonders die Handwerkskammern und Innungen in Gemeinschaft mit den Beamten der Gewerbeaufsicht geben sich viel Mühe, durch regelmäßige eingehende Revisionen geordnete Verhältnisse in die in Frage kommenden Gewerbebetriebe zu bringen. Heute kann man daher, von vereinzelten Fällen abgesehen, kaum noch von einer Lehrlingszüchterei sprechen [1]). Viel zur Beseitigung der Mißstände beigetragen haben auch die aufklärende Tätigkeit [2]) der Handwerkskammern und Fachverbände (z. B. des deutschen Fleischerverbandes, des Bundes deutscher Friseure), die Fortbildungsschulen und die Tätigkeit der gewerblichen Vereine. Auch die Einführung eines geregelten Prüfungswesens ist dabei von großer Bedeutung gewesen.

[1]) Nach einer Auskunft des Lenneverbandes beträgt am 1. 7. 1930 beispielsweise die Zahl der Handwerkslehrlinge in seinem Bezirk nur 1059 gegenüber 2374 Handwerksbetrieben.

[2]) Es werden z. B. gedruckte Lehrvertragsformulare mit den beiderseitigen Rechten und Pflichten herausgegeben.

C. Gewerbliches Prüfungswesen

Nach § 131 GO. ist den Lehrlingen Gelegenheit zu geben, sich nach Ablauf der Lehrzeit der Gesellenprüfung zu unterziehen. Schon lange vor der Neuregelung des Lehrlingswesens durch die Gewerbeordnung wurde auf die Regelung des Prüfungswesens hingewiesen, und örtlich begrenzte praktische Versuche wurden gemäß § 81b Ziff. 2 GO. vielfach gemacht, die aber fehl schlugen. Insofern war es begrüßenswert, daß der Gewerbeordnung durch die große Handwerksnovelle auch in dieser Hinsicht Vorschriften zugefügt wurden.

In erster Linie gibt das Gesetz Vorschriften, nach denen das gewerbliche Prüfungswesen zu regeln ist. Von grundlegender Bedeutung ist die Muß-Vorschrift des § 131 Abs. 3 GO., wonach jede Zwangsinnung einen Prüfungsausschuß bilden muß. Das Gesetz spricht diese Pflicht der Innungen mit den kurzen Worten „wird gebildet" aus. Daneben können jedoch auch die freien Innungen nach Ermächtigung durch die Handwerkskammern zur Prüfungsabnahme befugt sein. In Preußen [1]) soll diese Ermächtigung erteilt werden, wenn die freie Innung nur für ein und dasselbe Gewerbe oder für sogenannte verwandte Gewerbe besteht, die Lehrlinge eine etwa bestehende Berufsschule regelmäßig besuchen und durch das Vorhandensein geeigneter Prüfungsmeister eine genügende Gewähr für sachgemäße Abnahme der Prüfung gegeben ist; die Ermächtigung kann auf Widerruf erteilt, aber, wenn einmal erteilt, nicht wieder zurückgenommen werden. Soweit für die Abnahme der Prüfungen für die einzelnen Gewerbe durch Prüfungsausschüsse noch nicht gesorgt ist, hat die Handwerkskammer die erforderlichen Prüfungsausschüsse zu errichten. Die ebenfalls bedeutsamen Bestimmungen über den inneren Aufbau, die Kosten usw. des Prüfungswesens interessieren hier nicht weiter, können also übergangen werden.

Sollte man nach der eingehenden Regelung der Grundlagen des Prüfungswesens immerhin geneigt sein, anzunehmen, daß alle Gewerbelehrlinge auch verpflichtet sind, die Prüfung abzulegen, so ist man enttäuscht, keine Mußvorschrift darüber zu finden. Es ist nach wie vor in das Belieben des Lehrlings gestellt, nach Ablauf der Lehrzeit die Gesellenprüfung zu machen oder nicht. Das Gesetz spricht nur den Wunsch aus, daß sich jeder Lehrling der Prüfung unterziehen soll, und daß der Lehrherr und die Innung ihn dazu anhalten sollen, § 131 c Abs. 1 GO. In den

[1]) ME. vom 6. 8. 1900 (MABl. S. 284).

Kommissionsberatungen war zwar der Antrag gestellt, nach Ablauf der Lehrzeit habe der Lehrmeister die Zulassung seines Lehrlings zur Gesellenprüfung bei dem Prüfungsausschuß der Innung zu beantragen, und der Lehrling habe sich der Gesellenprüfung zu unterziehen, da es nicht angängig sei, die Gesellenprüfung in das Belieben der Lehrlinge zu stellen, vielmehr sei es notwendig, den Lehrling durch das Gesetz zu verpflichten, sich der Gesellenprüfung zu unterziehen. Die Aufnahme dieser Bestimmung scheiterte aber in erster Linie an dem Widerspruch der Regierungsvertreter, die demgegenüber ausführten, daß man in dem Gesetz nur soweit gehen könne, an die Unterlassung der Ablegung der Gesellenprüfung für den Lehrling empfindliche nachteilige Folgen zu knüpfen, dagegen könne man einen unmittelbaren Zwang zur Ablegung der Prüfung der Natur der Sache nach nicht vorschreiben, weshalb auch in den Entwurf eine der anscheinenden Absicht des Antragstellers entsprechende Bestimmung nicht aufgenommen worden sei [1]).

Außer diesem „Anhalten" gibt es für den Lehrherrn und die Innungen kein Recht, das sie zur Ausübung eines unmittelbaren Zwanges zur Ablegung der Gesellenprüfung gegen ihre Lehrlinge befugt. Immerhin sind die Lehrherren aber auch ohne Zwang in der Lage, den Lehrling, mit dem sie Tag für Tag in derselben Werkstatt arbeiten und denselben Beruf ausüben, wirksam in dieser Hinsicht zu beeinflussen und ihn im Laufe der Zeit davon zu überzeugen, daß er ohne Ablegung der Gesellenprüfung immer ein Anfänger in seinem Beruf bleiben wird und damit sein ganzes Lebens- und Berufsziel, einmal auch selbständiger Meister zu werden und selbständig Lehrlinge anleiten zu können, begräbt. Der Lehrherr, der diese seine Pflicht verabsäumt, würde sich nach § 148 Ziff. 9 strafbar machen; obendrein könnte ihm unter Umständen nach § 126 a die Befugnis zum Halten oder zur Anleitung von Lehrlingen entzogen werden. Außerdem machen sich auch die Innungen, wenn sie nicht diese ihnen gesetzlich auferlegte Pflicht befolgen, strafbar, § 96 Abs. 2 GO., und sie können gegebenenfalls auch geschlossen werden, § 97 Abs. 1 Ziff. 2 GO.

Worin äußert sich nun dieser Prüfungsschutz? An sich sollte man meinen, daß die Vorschriften über das Prüfungswesen einen Ausbildungsschutz gar nicht enthalten. Denn es ist doch recht und billig, daß jeder, der etwas gelernt hat, sein Wissen auch durch die Ablegung einer Prüfung zeigen kann.

[1]) RTV. 1895—97 Bd. 7 S. 4267/68.

Wie wir schon gesehen haben, soll die Gesellenprüfung von einer praktischen und einer theoretischen Ausbildung für den gewählten Beruf Zeugnis ablegen. Es soll das Wissen, das der Lehrling auf diesen beiden Gebieten besitzt, anderen Personen als gerade seinem Meister zur Brurteilung gezeigt werden. Um nun bei diesem Bekanntwerden seiner Fähigkeiten, die er sich in der Lehrzeit angeeignet hat, auch gut abzuschneiden, — besonderen Wert legen die Prüflinge auf das mitunter geforderte Gesellenstück — zeigt der Lehrling bereits ziemlich früh einen großen Ehrgeiz, der sich aber in der letzten Zeit vor der Prüfung besonders steigert, um womöglich sowohl im eigenen Interesse als auch, um den guten Ruf des Meisters zu wahren, die Prüfung als Bester zu bestehen. Diese bildet also einen Ansporn für die Lehrlinge, die Lehrzeit nach besten Kräften auszunutzen, und sie gibt zugleich der gesetzlichen Berufsvertretung die Möglichkeit, sich laufend über den Stand der Berufsausbildung zu unterrichten und gegebenenfalls ungeeignete Lehrmeister auszumerzen; dazu wird durch die Prüfung eine gewisse Gleichmäßigkeit der Berufsausbildung erzielt und dem Lehrling in Gestalt des Prüfungszeugnisses eine Urkunde in die Hand gegeben, die sein künftiges Fortkommen erleichtern kann [1]).

Zu bedauern ist jedoch, daß das Gesetz dieses wohlbegründete Prüfungswesen nicht für alle Gewerbebetriebe durchgeführt hat, sondern es nur auf das Gebiet des Handwerks beschränkt. Lediglich auf Lehrlinge, die in einem Großbetriebe ein Handwerk erlernt haben, ist dieser Prüfungsschutz noch auszudehnen, das folgt aus § 129 Abs. 5, wonach die Lehrzeit eines Handwerkslehrlings auch in einem dem Gewerbe angehörigen Großbetriebe zurückgelegt werden kann. Weitere gesetzliche Gesellenprüfungen kennt das geltende Recht nicht. Industrie- und Handelskammern und manche Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände haben unter dem Druck der Verhältnisse vielfach zu einem Ausweg gegriffen und durch Schaffung bindender Normen, ähnlich den Tarifverträgen, nicht nur für Handwerkslehrlinge, sondern auch für Industrie- und Handlungslehrlinge Gesellenprüfungen eingeführt. Solche Prüfungen am Ende der Lehrzeit sind aber stets ohne weitere gesetzliche Wirkung, also keine Gesellen-

[1]) Schindler a. a. O. S. 133, Jauch S. 59, Reichel S. 63, Erxleben S. 50; a. M. Stier-Somlo, Die neueste . . . S. 88, der mit Hilfe des Kommissionsberichtes insbesondere für § 131 GO. nachzuweisen versucht, daß es sich hier nicht, wie es den Anschein hat, um eine zugunsten der Lehrlinge eingeführte Bestimmung handele.

prüfungen im Sinne des Gesetzes. Bahnbrechend auf diesem Gebiet der Neuregelung der Lehrlingsverhältnisse in allen Arbeitsbetrieben gewirkt zu haben, können sich die freien Gewerkschaften Deutschlands zum Verdienste anrechnen. Diese traten nämlich bereits auf dem X. Kongreß der Gewerkschaften Deutschlands im Juni 1919 in Nürnberg dieser Frage eingehend näher, setzten einen „Ausschuß zur Regelung des Lehrlingswesens" ein, der dann, allerdings unter einem inzwischen geänderten Namen, am 11.Febr.1921 Richtlinien herausbrachte, die zum Teil Grundlagen zu dem noch zu besprechenden Entwurf eines Berufsausbildungsgesetzes geworden sind [1]). Wenn davon gesprochen sein soll, wie das Gesetz Mittel und Wege angibt, wie der jugendliche Lehrling in seinem Weiterkommen gefördert werden soll, dann ist in diesem Zusammenhang mit dem Prüfungswesen auch noch einer weiteren Einrichtung zu gedenken, die praktisch zu demselben Ergebnis führt wie dieses und psychologisch denselben Motiven entspricht, die sich bei der Gesellenprüfung so sehr bewährt haben. Gemeint ist das gewerbliche Ausstellungswesen. Das Gesetz gibt nur eine kurze Auskunft darüber. Nach § 103 e Abs. 3 GO. ist die Handwerkskammer befugt, (dasselbe gilt für Innungen nach § 81 b Ziff. 1 GO.) Veranstaltungen zur Förderung der gewerblichen, technischen und sittlichen Ausbildung der Meister, Gesellen und Lehrlinge zu treffen. Darunter fallen in erster Linie Veranstaltungen von Ausstellungen von Lehrlingsarbeiten. Diese geben der Allgemeinheit einen Einblick in den zeitigen Stand der Ausbildung des gewerblichen Nachwuchses. Dazu sind sie für Meister und Lehrlinge eine tatsächliche Anerkennung für den bisher aufgewandten Fleiß, Eifer und die Gewissenhaftigkeit im Beruf. Auch ermahnen die erzielten Erfolge, auf dem Wege des Guten fortzuschreiten und nicht zu erlahmen. Indem sie ferner den Meistern und Lehrlingen die Möglichkeit bieten, ihre Arbeiten mit denen anderer zu vergleichen, führen sie zu der Erkenntnis eigener Mängel, Fehler und Unvollkommenheiten, schärfen andererseits aber auch das Auge für besondere Schönheiten. Den Behörden und Handwerkerorganisationen aber sind sie Zeugnisse für den Fortschritt oder Rückgang im Handwerk, die ihnen zeigen, wo die bessernde Hand anzulegen ist und eine gesunde Reform einzusetzen hat. Es ist daher sehr zu bedauern, daß diese Einrichtung besonders in Norddeutschland kaum Fuß gefaßt hat. Lediglich bei Ver-

---

[1]) Näheres bei Försterling S. 67 ff., vgl. Soz. Prax. Bd. 29 S. 324.

bandstagungen werden hier von den Fachverbänden vereinzelt Lehrlingsausstellungen veranstaltet [1]).

Dasselbe gilt auch für das Prämienwesen, das nirgendwo im Gesetze erwähnt ist, aber auch vielfach besteht [2]).

§ 10. Persönlichkeitserziehung.

Ebenso zahlreiche Vorschriften wie über den Berufsausbildungsschutz geben die Gesetze auch für die leibliche und sittliche Befestigung und Erziehung der Lehrlinge durch Lehrlingsschutz und Lehrlingsfürsorge. Den Lehrherrn trifft also nicht nur die Pflicht, sich des Lehrlings zu Zwecken einer geordneten Berufsunterweisung anzunehmen, sondern er hat auch eine erzieherische Tätigkeit zu entfalten.

Zurückzuführen ist diese Eigenartigkeit in die Zeit der Zünfte. Damals war es üblich, junge Lehrlinge anzunehmen, die aus allen möglichen Gegenden zusammengekommen waren und sich also ohne Verbindung mit ihrem Elternhaus in der Fremde aufhielten. Um aus diesen jungen Leuten, die der elterlichen Aufsicht und Erziehung nicht mehr unterstanden, brauchbare, ordentliche Menschen zu machen, nicht so sehr in deren Interesse als im Interesse eines geregelten, wohlsituierten Zunftwesens, wurden sie der Erziehungsgewalt des Lehrherrn unterstellt. Diese Aufgabe war damals um so leichter zu lösen, als die Lehrlinge stets in die häusliche Gemeinschaft des Lehrherrn aufgenommen waren, also eine Stellung wie alle andern Familienmitglieder einnahmen. Auch während der Zeit des Verfalls der Zünfte und des Aufkommens der Gewerbefreiheit hat sich diese Regelung des Erziehungswesens erhalten, wohl aus den Gründen, daß es immerhin auch bei den Lehrlingen, die noch in ihrem elterlichen Hause wohnen und dort also grundsätzlich ihre Erziehung genießen, tagsüber aber in der Werkstatt des Lehrherrn arbeiten, nicht schaden kann, wenn der Lehrherr in der Zeit, in der der Lehrling nicht unter der elterlichen Aufsicht steht, anstelle seiner Eltern oder auch neben ihnen die Erziehung leitet. Bei Lehrlingen, die noch in die häusliche Gemeinschaft des Lehrmeistes aufgenommen waren, verstand sich diese Befugnis von selbst. Diese Grundgedanken sind auch in die Gewerbeordnung übergegangen. Man kann auch nach dieser Erklärung verstehen, warum das Gesetz die Erziehungsgewalt des Lehrherrn nicht in einem derart strengen Maße wie für Gewerbelehrlinge auch

[1]) Näheres bei Jauch S. 71 ff.
[2]) Vgl. Arb. G. 1928 S. 213.

für Handlungslehrlinge durchgeführt hat. Das heutige Handelsgewerbe stammt einerseits aus erheblich jüngerer Zeit, und andererseits ist es von jeher in diesem Gewerbezweige wegen der von Anfang an großen Betriebsorganisation meist nicht Sitte gewesen, Lehrlinge auch ins Haus aufzunehmen. Die ganze Erziehungstätigkeit des Lehrherrn konnte sich also nur auf die durch die Arbeitszeit begrenzte Zeitspanne erstrecken. Und diese ist im Verhältnis zu der Zeit, während der der Lehrling sich bei seinen Eltern aufhält, doch immerhin verhältnismäßig kurz.

Die Hauptvorschrift, die die Gewerbeordnung für die Erziehung des Gewerbelehrlings aufstellt, sind die §§ 127 Abs. 1 Satz 2 und 127 a. Daneben finden sich noch Vorschriften an den verschiedensten Stellen der Gewerbeordnung verstreut, z. B. die des öfteren erwähnten Aufgaben der Innungen (§§ 81 a Ziff. 3, 81 b Ziff. 1 GO.) und Handwerkskammern (§ 103 e Ziff. 1 und 2 und Abs. 2 GO.).

Nach § 127 Abs. 1 Satz 2 muß der Lehrherr den Lehrling zur Arbeitsamkeit und zu guten Sitten anhalten und vor Ausschweifungen bewahren, er hat ihn gegen Mißhandlungen seitens der Arbeits- und Hausgenossen zu schützen und dafür Sorge zu tragen, daß dem Lehrling nicht Arbeitsverrichtungen zugewiesen werden, welche seinen körperlichen Kräften nicht angemessen sind. Die Hauptpflicht des Lerhherrn besteht also in dessen Sorge, daß der Lehrling zu einem arbeitsfreudigen und sittlich einwandfreien Menschen heranwächst. Der Lehrherr hat dem Lehrling demzufolge Begriffe über Pflicht und Verantwortungsbewußtsein beizubringen und ihn darauf hinzuweisen, daß es auf seine Arbeitsleistung auch ankommt und diese nicht verloren geht. Gerade in der heutigen Zeit der allgemeinen Arbeitslosigkeit, die den Menschen auf die Dauer moralisch zugrunde richtet, Begriffe der genannten Art ganz vergessen macht und ihn letzten Endes zur Arbeitsscheu erzieht, sollte sich jeder Lehrherr zum Wohle unseres Volkes diese Pflicht als oberstes Gesetz auferlegen. Denn von unserer Jugend hängt Deutschlands industrielle Zukunft ab; sie gilt es zu sichern. Dieses Ziel kann aber nur als erreicht gelten, wenn der junge Mensch es erfaßt hat, daß Einordnung nicht Unterordnung bedeutet, und er willens geworden ist, Hand in Hand mit allen am Werk Beteiligten zu wirken, wenn er sich bewußt geworden ist, daß das Gelingen der Gesamtarbeit seines Betriebes auch vom Gelingen seiner persönlichen Arbeit abhängt, wenn er erkannt hat, daß von der Arbeit des ganzen Volkes das Wohl des Staates und darum wieder jedes Einzelnen bedingt ist.

Vor Ausschweifungen soll der Lehrherr den Jugendlichen bewahren. Er soll also verhüten, daß der Jugendliche sich außerhalb der Arbeitszeit „gehen läßt" und sein schwer verdientes Geld in Wirtshäusern und Kinos, auf Tanzböden usw. leichtsinniger Weise verschwendet [1]). Auch diese Pflicht kann der Lehrherr nicht leicht erfüllen; sie ist umso schwerer, als die zersetzenden Wirkungen des Krieges und der Nachkriegszeit noch nicht restlos überwunden sind, und mitunter noch Ueberbleibsel von jenem Verschwendungstrieb vorhanden sind, der in der trostlosen Zeit der Geldentwertung zur tatsächlichen Notwendigkeit geworden war. Gegenüber diesen Hauptpflichten treten die anderen Aufgaben, dafür Sorge zu tragen, daß die Arbeitsverrichtungen des Lehrlings nach Art und Dauer nicht im Widerspruch mit seinen körperlichen Kräften stehen, er nicht körperlich mißhandelt wird und ihm Gelegenheit zum Besuch des Gottesdienstes gegeben ist, erheblich zurück.

Was die Grenze der Verpflichtung des Lehrherrn angeht, so ist nach dem bisher Gesagten deutlich zu erkennen, daß die gesetzlichen Pflichten über das eigentliche Lehrverhältnis als Arbeits- und Unterweisungsverhältnis hinausgehen und ihn zwingen, sich auch um das Verhalten des Lehrlings außerhalb des Betriebes zu kümmern [2]), ganz gleichgültig, ob der Lehrling in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen ist oder nicht. Eine Verletzung dieser Pflichten würde den Lehrherrn nach § 148 Ziff. 9 GO. strafbar machen, obendrein aber bei Anrichtung eines Schadens durch den Lehrling infolge mangelhafter Beaufsichtigung noch einen zivilrechtlichen Schadensersatzanspruch gegen ihn gemäß § 832 BGB. begründen [3]).

Damit der Lehrherr diese verantwortungsvolle Aufgabe der Erziehung des gelernten Nachwuchses auch wirklich erfüllen kann, stattet ihn [4]) der Gesetzgeber mit dem politisch viel bekämpften, aber in wirklicher Erziehungsarbeit nie zu entbehrenden Mittel der

---

[1]) Das Bayr. Pol. StrGB. Art. 56 bestraft Lehrherren, welche ihren schulpflichtigen Lehrlingen den Besuch von Wirtshäusern ohne gehörige Aufsicht oder den Besuch öffentlicher Tanzunterhaltungen gestatten.

[2]) Wackermann S. 35, Landmann S. 479, Steinbach S. 285.

[3]) RG. Bd. 52 S. 73; RGSt. Bd. 34 S. 311; RGRK. § 1631 Anm. 5.

[4]) Es ist zu beachten, daß dieses Recht nicht auch dem Vertreter zusteht!

„väterlichen Zucht" aus [1]), die entgegen der ursprünglichen Fassung der Gewerbeordnung seit der Novelle von 1878 auch auf Lehrlinge über 18 Jahre ausgedehnt wurde, da die bisherigen Bestimmungen unter den jüngeren Arbeitern zu einem Ordnung und Disziplin störenden Mißverständnisse Anlaß gaben, indem dadurch die Meinung verbreitet wurde, als sei der Lehrling von dem gedachten Altersjahr ab von jeder disziplinaren Anordnung des Lehrherrn emanzipiert, was selbstverständlich der Natur des Lehrverhältnisses widerstreite und die Aufgabe des Lehrherrn in hohem Grade erschwere [2]).

Zu bemerken zu diesem Erziehungsrecht des Lehrherrn ist, daß es nicht dasselbe primäre Recht wie das des Vaters des Lehrlings ist. Denn diesem steht nach § 1627 BGB. kraft der elterlichen Gewalt das Recht und die Pflicht zu, für die Person des Kindes zu sorgen, d. h. ihm steht das Recht und die Pflicht zu, das Kind zu erziehen, zu beaufsichtigen usw. und kraft dieses Rechts angemessene Zuchtmittel gegen das Kind anzuwenden [3]). Der Vater hat diese Rechte und Pflichten in einer dem Interesse, den Fähigkeiten und Anlagen sowie den sonstigen Verhältnissen des Kindes entsprechenden Weise auszuüben, für die körperliche, geistige und insbesondere auch sittliche Ausbildung desselben zu sorgen (Vgl. A. L. R. II, 2 §§ 108, 122), dasselbe zu einem bestimmten Lebensberufe fähig zu machen (A. L. R. II, 2 §§ 108—117) und zur Erreichung dieser Ziele überhaupt die Handlungen des Kindes zu leiten [4]), kurz, der Vater hat die Erziehungsgewalt über die Kinder. Aus diesem Inhalt der Erziehungsgewalt ergibt sich, daß das Recht des Vaters höchstpersönlicher Natur ist. Es ist unveränderlich, seine vertragsmäßige Uebertragung auf eine andere Person daher als nichtig anzusehen. Ebensowenig kann der Vater auf seine Erziehungsgewalt verzichten.

Trotzdem wird es sich sehr häufig nicht vermeiden lassen, daß der Vater nicht in der Lage ist, seine Erziehungsgewalt auszuüben. Gerade im Interesse der Ausbildung eines Kindes wird es häufig nötig sein, daß dieses sich aus der Nähe des Vaters entfernt. Um aber derartige Kinder nicht ohne Aufsicht sein zu lassen, hat das Gesetz sie der väterlichen Zucht ihres Hausvaters

[1]) 1897 z. B. wurde auch zu § 127 a GO. beantragt, die Worte „der väterlichen Zucht unterworfen" zu streichen, der Antrag aber abgelehnt, RTV. 1895—97 Bd. 7 S. 4264.

[2]) RTV. 1878 Bd. 3 S. 507.

[3]) Vgl. Art. 120 RV.

[4]) Motive IV S. 750.

oder ihres Ausbildungsberechtigten unterstellt, aber nicht in der Weise, daß diese kraft eigenen Rechts dazu befugt werden, dazu fehlen bei ihnen die Voraussetzungen der §§ 1627, 1631 BGB., sondern daß ihnen die Ausübung der Erziehungsgewalt des Vaters übertragen ist. Eine solche Uebertragung der Ausübung der Erziehungsgewalt, die kraft Vertrages, aber auch kraft Gesetzes, erfolgen kann, ist allgemein anerkannt [1]).

Um eine solche Ueberlassung der Ausübung der Erziehungsgewalt kraft Gesetzes handelt es sich auch im § 127 a. a. O. Die Erziehungsgewalt liegt trotz dieser Vorschrift, solange der Lehrling minderjährig ist, nach wie vor bei dem Vater; das wird besonders deutlich in dem Falle, wo der Lehrling bei seinem Lehrherrn nicht in Kost und Wohnung ist, er vielmehr die Abende und Sonntage sich in seinem Elternhause befindet. Für solche Fälle, in denen der Vater eher als der Lehrherr in der Lage ist, auf den Lehrling einzuwirken, tritt die Erziehungsgewalt des Lehrherrn zurück und die des Vaters in ihre vollen Rechte [2]).

Eine ähnliche Erziehungspflicht des Lehrherrn hat das HGB. für Handlungslehrlinge im § 76 Abs. 3 aufgenommen, allerdings unter wesentlicher Beschränkung der Erziehungsmittel. Der Handelslehrherr hat die zum Besuch des Gottesdienstes an Sonntagen und Festtagen erforderliche Zeit und Gelegenheit den Lehrlingen zu gewähren. Er hat den Lehrling zur Arbeitsamkeit und zu guten Sitten anzuhalten. Nicht verpflichtet ist der Handelslehrherr wie der Gewerbelehrherr, den Lehrling auch vor Ausschweifungen zu bewahren, ebenso darf er zur Erreichung seines Zweckes keine Zuchtmittel zur Anwendung bringen. Die Bestimmung des § 128 a. a. O. ist mit Absicht nicht in das Handelsgesetzbuch aufgenommen. Auf die Anfrage eines Kommissionsmitgliedes, weshalb der § 127 a GO. nicht Aufnahme gefunden habe, ließen die verbündeten Regierungen erklären, daß eine solche Bestimmung nicht erforderlich sei und überhaupt für das Handelsgewerbe nicht passe [3]). Aus diesem Grunde geht es daher auch nicht an, den § 127 a GO. analog auf den Handelslehrherrn anzuwenden [4]).

[1]) Staudinger § 1631 Anm. 5, RGRK. § 1631 Anm. 2, Planck § 1631, Diefenbach S. 118 und André S. 35, während bei Bloch S. 20 in Anm. 5 von einem selbständigen Zucht- und Erziehungsrecht die Rede ist.

[2]) Wackermann S. 36.

[3]) RTV. 1895—97 Bd. 7 S. 3891.

[4]) So Horrwitz S. 168; a. M. und richtig Staub § 76 Anm. 9, Düringer-Hachenburg § 76, Anm. 1, Wackermann S. 39.

Weniger stichhaltig für eine analoge Anwendung des § 127 a sind die anderen Gründe, die Wackermann [1]) dagegen anführt. Man kann nicht annehmen, daß jede leichte Züchtigung den sofortigen Austritt des Lehrlings aus der Lehre rechtfertigt, zumal, wenn sie in Augenblicksaffekten erfolgt [2]). Aus dieser allgemeinen Erziehungspflicht des Lehrherrn ist hier wie beim Lehrlingsverhältnis der Gewerbeordnung zu folgern, daß sich die lehrherrliche Pflicht nicht nur auf das Lehrverhältnis erstreckt, sondern auch hier darüber hinausgeht. Der Lehrherr muß sich auch nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuches um das Verhalten und die Lebensführung des Lehrlings außerhalb des Betriebes kümmern [3]). Ein Verstoß gegen diese dem Lehrling gegenüber ihm obliegenden Pflichten macht den Lehrherrn strafbar, § 82 HGB.

§ 11. Fortbildungsschulschutz für Lehrlinge.

Dem höheren geistigen Niveau der Lehrlinge entsprechend besteht für diese auch ein größerer Schulschutz als für ungelernte Arbeiter. Wie wir gesehen haben, besteht für den Gewerbetreibenden gemäß § 120 GO. nur die Pflicht, falls eine anerkannte Fortbildungsschule errichtet ist, dem Jugendlichen den Besuch dieser Schule durch Gewährung der erforderlichen Zeit zu ermöglichen. Der Arbeitgeber ist reichsgesetzlich nicht verpflichtet, dafür zu sorgen, daß der jugendliche ungelernte Arbeiter die Schule auch tatsächlich besucht, da für ihn keine Ausbildungspflicht besteht. Bei ihm vollführt der Arbeiter immer dieselben einförmigen Arbeiten, die ohne besondere Ausbildung auszuführen sind. Wenn der Jugendliche sich darüber hinaus, um einen gewissen Ausgleich zu haben, geistig betätigen will, so genügt es, wenn ihm Gelegenheit dazu gegeben ist. Ob er diese Gelegenheit ausnutzen will, ist seine Angelegenheit. Darüber hat niemand zu bestimmen.

Anders ist diese Angelegenheit für Lehrlinge geordnet. Sie sind einem Lehrherrn anvertraut, um etwas zu lernen, um einen zukünftigen Beruf ausüben zu können. Den Lehrherrn trifft hier die Pflicht, in jeder Beziehung sowohl für das körperliche wie für das geistige Wohl

[1]) a. a. O. S. 39.
[2]) Staub § 76 Anm. 9, Arb. G. Entsch. Berlin 1925 Nr. 1233.
[3]) RG. Bd. 97 S. 229; R. Bd. 41 S. 21, Düringer-Hachenburg § 76 Anm. 6, Titze S. 910; a. M. Wackermann S. 40.

der ihm anvertrauten Lehrlinge nach besten Kräften zu sorgen. Zur Erfüllung dieser Pflicht muß er sich aller Mittel bedienen, die ihm dazu geboten werden. Als vornehmstes Mittel dieser Art bietet ihm das Gesetz die Fortbildungsschule. Er muß daher dafür Sorge tragen, daß der Lehrling zu seinem Nutzen sich dieses Mittels auch bedient, er muß ihn zum Besuche der Fortbildungsschule anhalten und den Schulbesuch überwachen. § 127 GO. stellt diese Pflicht des Lehrherrn für alle Gewerbelehrlinge fest, gleichgültig, ob sie noch schulpflichtig sind oder nicht [1]).

Dieselbe Verpflichtung stellen auch das Handelsgesetzbuch und die Gewerbeordnung auf einem Umwege für alle Handlungslehrlinge auf. Nach § 76 Abs. 4 HGB. bewendet es sich in betreff der Verpflichtung des Lehrherrn, dem Lehrlinge die zum Besuch einer Fortbildungsschule erforderliche Zeit zu gewähren, bei den Vorschriften des § 120 GO. Diese Verweisung des HGB. auf § 120 GO. war an sich unnötig; bereits die ältere Gewerbeordnung besagte das in § 154 Abs. 1 Ziff. 2, wo unter den Bestimmungen des Titels 7, die auf Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge keine Anwendung finden, der § 120 GO. nicht genannt ist. Daß die Gewerbeordnung mit Handlungsgehilfen und Handlungslehrlingen die Hilfspersonen des Kaufmanns und nicht andere Personen meinte, woraus dieser doppelte Hinweis in etwa erklärlich wäre, geht daraus hervor, daß diese Worte erst bei der letzten Aenderung der Vorschrift im Jahre 1908 auf Vorschlag der Kommission an die Stelle der im Regierungsentwurf enthaltenen Worte „Gehilfen und Lehrlinge in Handelsgeschäften" getreten sind [2]). Hiernach wäre also der Kaufmann, ebenso wie der Arbeitgeber den ungelernten Arbeitern gegenüber, lediglich verpflichtet, dem Handlungslehrlinge unter 18 Jahren die Zeit zum Schulbesuch zu gewähren. Insofern würden sich die Kaufleute hinsichtlich der Ausbildung ihrer Lehrlinge bedeutend besser stehen als die Gewerbelehrherrn, auf § 127 GO. ist im § 154 Abs. 1 Ziff. 2 Bezug genommen, dieser also ausgeschlossen.

Wegen der zahlreichen Klagen über die vielfach mangelhafte Ausbildung der Handlungslehrlinge war es daher nötig, eine dem § 127 GO. ähnliche Bestimmung auch für die Handlungslehrlinge einzuführen.

---

[1]) R. Bd. 35 S. 71, 240; Bd. 33 S. 62 und Bd. 26 S. 365.
[2]) Rohrscheidt S. 505.

Das ist durch § 139 i GO. geschehen. Die Geschäftsinhaber im Handelsgewerbe haben die Gehilfen und Lehrlinge unter 18 Jahren [1]) zum Besuche der Fortbildungs- und Fachschulen anzuhalten und den Schulbesuch zu überwachen, § 139 i Abs. 2 GO. Diese Verpflichtung gilt sowohl, wie sich aus dem Wortlaut ergibt, für Kaufleute als auch für Geschäftsinhaber von offenen Verkaufsstellen [2]). Anderer Meinung ist Wackermann [3]), der aus der Stellung der Vorschrift im 6. Abschnitt des 7. Titels der Gewerbeordnung, der die Ueberschrift trägt „Gehilfen, Lehrlinge und Arbeiter in offenen Verkaufsstellen" herzuleiten versucht, daß sich § 139 i GO. nicht auf alle Handelsbetriebe, sondern nur auf die Geschäftsinhaber offener Verkaufsstellen erstrecken könne und dann durch weitere Folgerungen über § 76 Abs. 4 HGB., § 120 GO. und § 148 Ziff. 9 GO. zu einer Strafbarkeit des Handlungslehrherrn, der seine Pflichten hinsichtlich des Schulbesuchs seines Lehrlings verabsäumt, nach § 148 Ziff. 9 GO. kommt, ebenso wie bei dem Gewerbelehrherrn. Dieser Schluß ist zwar richtig; übersehen ist jedoch dabei, daß die Strafbarkeit in beiden Fällen auf verschiedenen Gründen beruht. In dem einen Fall beruht sie darauf, daß der Lehrherr seinem Jugendlichen nicht die erforderliche Zeit gewährt hat, im zweiten Fall darauf, daß er ihn nicht zum Schulbesuch angehalten und denselben nicht überwacht hat [4]), und das dürfte meistens zutreffen.

Wie die Lehrherren im einzelnen nun ihrer Pflicht, „anzuhalten und zu überwachen" nachkommen, ist in ihr Belieben gestellt. Das „Anhalten" soll sich natürlich zunächst dem vertraulichen Verhältnis zwischen Meister und Lehrling entsprechend vollziehen, z. B. soll der Lehrherr den Lehrling darauf aufmerksam machen, sich bei irgendeiner Arbeit zu beeilen, damit er auch frühzeitig zum Unterricht komme oder in ähnlicher Weise Hat ein Anhalten in dieser Art nicht den gewünschten Erfolg, so kommen allerdings stärkere Mittel zur An-

---

[1]) Die Pflicht ist also hier beschränkt, vgl.R.Bd.35 S.72.

[2]) Landmann S. 710, Schicker S. 853, Rohrscheidt S. 441, Kaskel S. 257, Hoffmann S. 412.

[3]) a. a. O. S. 34.

[4]) Vgl. auch Artikel 58 Bayr. Pol. StGB.; mit Haft oder Geldstrafe werden bestraft, Lehrherren, welche ohne genügende Entschuldigung es unterlassen, ihre schulpflichtigen Lehrlinge zum Schulbesuch anzuhalten, ungeachtet sie von der Ortsschulbehörde wegen schuldhafter Schulversäumnisse auf Grund der bestehenden Schulordnung mit Geld bestraft und zugleich vor weiteren Schulversäumnissen verwarnt worden sind.

wendung. Das Anhalten kann dann geschehen mittels der Disziplinarmittel des § 127 a GO. oder, wenn auch diese fruchtlos verlaufen, durch Herbeiführung des Einschreitens der Behörden nach den auf Grund von § 120 Abs 3 GO. erlassenen Vorschriften. Als letztes Mittel hat der Lehrherr bei fortgesetzter Schulversäumnis trotz Ermahnungen [1]) das Recht, den Lehrvertrag zu lösen, § 127 b Abs. 2 GO. Ein im Plenum des Reichstages 1897 von Vertretern des Handwerks gestellter Antrag, diesen Kündigungsgrund aus § 127 b Abs. 2 GO. zu streichen, weil die Fortbildungsschulen nicht das leisteten, was die Handwerker von ihnen erwarteten und diese Schulen auch für die Handwerkslehrlinge keineswegs von dem großen Nutzen wären, wie man dies annehme, wurde abgelehnt, weil sein Verbleiben von anderer Seite mit Freuden begrüßt und es als bedauerlich empfunden wurde, daß ein solcher Antrag gerade von Handwerkerseite überhaupt gestellt werde [2]).

Was die Pflicht des Lehrherrn angeht, „den Schulbesuch auch zu überwachen", so ist sie dahin auszulegen, daß er sich [3]) davon überzeugen soll, daß der Lehrling während der ihm dafür zur Verfügung gestellten Zeit die Schule auch tatsächlich besucht, und ob er auch in derselben Fortschritte macht.

Natürlich gelten diese Pflichten der Lehrherren nur insoweit, als am Wohn- oder Beschäftigungsort der Lehrlinge Fortbildungsschulen mit oder ohne Schulzwang bestehen. Es handelt sich also um rein akzessorische Verbindlichkeiten, da, wie wir gesehen haben, die Schüler meist durch Ortsstatut schon zum Schulbesuch verpflichtet sind. Wollte man annehmen, daß es sich um eine selbständige Verpflichtung des Lehrherrn handele, so würde damit ein mittelbarer Schulzwang für alle Lehrlinge begründet sein, und der Zwangsschulunterricht wäre damit für einen erheblichen Teil der Arbeiter unter 18 Jahren eingeführt. Diese Ansicht ist aber nicht zu vertreten, da nicht anzunehmen ist, daß der Gesetzgeber eine so wichtige und entscheidende Aenderung in der versteckten Form des § 127 GO. getroffen haben sollte. Es kann sich mithin nur um eine reichsgesetzliche Regelung der oben erörterten akzessorischen Pflicht des Lehrherrn handeln, während die gleiche

---

[1]) Nicht schon bei einmaliger Versäumnis, vgl. Schicker S. 709, Rohrscheidt S. 284.

[2]) RTV. 1895—97 Bd. 7 S. 4265.

[3]) Das kann auch durch einen vertrauenswürdigen Vertreter erfolgen, vgl. OLG. Kiel in NZfA. 1926 S. 244 und KG. im „Recht" 1925 S. 116.

Pflicht erst durch Ortsstatut (Landesgesetz) für die übrigen Arbeitgeber, Eltern und Vormünder begründet werden muß [1]).

§ 12. Zeugnisrecht.

Hinsichtlich des Zeugnisschutzes sei grundsätzlich auf die Erläuterungen über den Schutz bei ungelernten Arbeitern verwiesen. Erwähnt werden sollen an dieser Stelle lediglich die Vorschriften für Lehrlinge, insoweit sie Sonderbestimmungen für diese enthalten.

Abgesehen davon, daß für den Lehrling der Inhalt eines auszustellenden Zeugnisses viel näher auf das Lehrverhältnis und dessen Einzelumstände abgestellt sein muß (§ 127 c Abs. 1 GO.) als bei dem Dienstzeugnis eines gewöhnlichen Arbeitnehmers, spricht das Gesetz noch eine grundlegende Abweichung der in Frage kommenden Bestimmungen in der Formulierung dieser Vorschriften aus. Während die §§ 630 BGB., 113 GO., 73 HGB. nur eine Kannvorschrift enthalten, — „der Verpflichtete kann fordern", (BGB.), „die Arbeiter können fordern" (GO.), „der Handlungsgehilfe kann verlangen" (HGB.) — stellen Gewerbeordnung und Handelsgesetzbuch für Lehrlinge eine Mußvorschrift auf in der Fassung „der Lehrherr hat auszustellen". § 80 HGB., § 127 c Abs. 1 GO.

Nach diesen Gesetzesvorschriften ist also der Lehrherr verpflichtet, ein Zeugnis auszustellen, gleichviel, ob es vom Lehrling gefordert wird oder nicht [2]). (Anders § 124 GO. in der Fassung von 1869.) Allerdings kann vom Lehrling nicht verlangt werden, daß er das Zeugnis annimmt, wenn er das meist in seinem eigenen Interesse auch tun wird, (der Handwerkslehrling hat es z. B. zur Ablegung der Gesellenprüfung nötig, § 131 c Abs. 2 GO.).

Wichtiger erscheint die allerdings nur für Gewerbelehrlinge und nicht für Handlungslehrlinge berechnete Vorschrift des § 127 c Abs. 2 GO., wonach anstelle der

[1]) RTV. 1895—97 Bd. 6 S. 3801; OLG. Stettin im Gew. A. Bd. 16 S. 640; KG. im M. Bl. d. H. u. G. 1914 S. ;65.

[2]) Schicker S. 711, Kaskel S. 192, Landmann S. 486, Rohrscheidt S. 285. Bloch S. 27, Düringer-Hachenburg § 80 Anm. 1; a. M. Staub § 80 Anm. 1, der nicht der Ansicht ist, daß wegen der verschiedenen Fassung des § 80 HGB. und des § 73 HGB. die Erteilung des Zeugnisses hier ohne Antrag vorgeschrieben sei, zumal auch die Denkschrift S. 71 nicht erkennen lasse, daß eine so außerordentlich eigentümliche Verpflichtung vorgeschrieben sein sollte. Ebenso Gordan S. 33, anscheinend auch Titze S. 900.

Zeugnisse da, wo Innungen oder andere Vertretungen der Gewerbetreibenden bestehen, die von diesen ausgestellten Lehrbriefe treten. Diese Vorschrift ist ergangen, um nicht den Lehrling mit einer doppelten Bescheinigung über die abgelaufene Lehrzeit zu beschweren. An sich könnte er ein Lehrzeugnis und einen Lehrbrief verlangen. Diese Möglichkeit ließ die GO. in der Fassung von 1878 noch offen, wo es hieß „können treten". Um nun aber die Angelegenheit in der einen oder anderen Richtung zu klären, wurde 1897 [1]) die in § 127 c Abs. GO. formulierte Regel allgemein durchgeführt. Natürlich sollten durch diese Vorschrift die Innungen und Vertretungen der Gewerbetreibenden nicht indirekt gezwungen werden, von jetzt ab auch da Lehrbriefe auszustellen, wo nach dem Innungsstatut oder nach den Vorschriften der Handwerkskammer die Ausstellung von Lehrbriefen noch nicht Sitte war. Der Lehrling kann also in den Fällen, in denen er von der Innung schon einen Lehrbrief über seine Lehrzeit erhalten hat, nicht auch noch ein Dienstzeugnis von seinem Meister fordern, und umgekehrt hat er nur ein Recht auf Ausstellung eines Lehrzeugnisses, wenn die Innungen und sonstigen Vertretungen keine Lehrbriefe ausstellen [2]).

§ 13. Der besondere Durchführungsschutz bei Lehrlingen.

Nachdem wir gesehen haben, daß auf allen Rechtsgebieten und in den mannigfachsten Fassungen Normen aufgestellt sind, um das berufliche, geistige und sittliche Weiterkommen der Jugendlichen im Arbeitsrecht zu fördern, ist es zweckmäßig, auch nachzuweisen, auf welche Art und Weise dieser Schutz gesetzlich durchgeführt wird. Soweit in den Einzelfällen Polizeistrafen in Frage kommen, sind diese bei den einzelnen Materien bereits erwähnt. Ihre nochmalige Anführung erübrigt sich daher im folgenden.. Aber viel grundlegender als diese Strafen sind die anderen Vorschriften, soweit sie die persönliche Qualifikation, als Lehrherr auftreten zu können, regeln. Denn was für einen Zweck hat es schließlich, wenn der Lehrherr seine Geld- oder sonstige Strafe begleicht und weiterhin doch imstande bleibt, den Lehrling zu beschäftigen und anzuleiten! Für den Lehrling ist das sicherlich nicht zum Vorteil. Es ist daher angebracht, daß an denjenigen, der Lehrlinge beschäftigen und anleiten will, noch weitere Anforderungen gestellt werden.

---

[1]) RTV. 1895—97 Bd. 7 S. 4265.
[2]) Landmann S. 487.

Für Gewerbelehrherren im allgemeinen gilt zunächst die Bestimmung des § 126 GO. Sie müssen, um Lehrlinge halten oder anleiten zu können, im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte sein. Diese Vorschrift geht erheblich weiter als der bereits erwähnte § 106 GO. Denn während dort nur den selbständigen Gewerbetreibenden verboten ist, Arbeiter anzuleiten, erstreckt sich der Schutz des § 126 GO. nicht nur auf letztere. Es sind vielmehr unter „Personen" alle Leute zu verstehen, die sich mit Lehrlingen überhaupt beschäftigen. In erster Linie fallen unter die Vorschrift also auch die in § 100 f Abs. 2 GO. und in § 87 Abs. 1 Ziff. 4 GO. bezeichneten Handwerker [1]), sowie auch neben den selbständigen Gewerbetreibenden die Werkmeister und andere mit der Unterweisung der Lehrlinge beauftragte Personen. Außerdem erstreckt sich dieser Schutz nicht allein auf ein Anleitungs- d. h. Unterweisungsverbot, sondern er geht noch darüber hinaus und verbietet sogar den nichtgeeigneten Lehrherren das Halten von Lehrlingen: diese können also nicht in ein rechtliches oder tatsächliches Beschäftigungsverhältnis zu ihnen treten. Daß § 126 GO. noch über das in § 106 GO. genannte Lebensalter (vollendetes 18. Lebensjahr) hinausgeht, ist im Rahmen der Arbeit belanglos. Eine derart strenge Vorschrift ist mit Rücksicht auf den Schaden, der entstehen könnte, wohl begründet. Denn, da der Lehrling nach der Vorschrift des § 127 a GO. der väterlichen Zucht des Lehrherrn untersteht, ist es dringend geboten, Personen, die sich im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte nicht befinden, von der Befugnis, Lehrlinge zu halten oder anzuleiten, ausschließen zu können. Also auch dann ist die Aufnahme von Lehrlingen verboten, wenn die Anleitung nicht durch den Lehrmeister persönlich, sondern durch einen qualifizierten Vertreter erfolgt. Die Vorschrift ist, wie sich schon aus dem Wortlaut „steht nicht zu" ergibt, eine Mußvorschrift, deren Nichtbefolgung Nichtigkeit des Lehrvertrages nach sich zieht. (Das beweist auch der § 116 der Gewerbeordnung in der Fassung von 1869, in dem es „von der Befugnis . . . sind ausgeschlossen" hieß. Warum der Wortlaut der Vorschrift geändert ist, ist nicht erklärlich, eine Abschwächung der Mußvorschrift in eine Sollvorschrift sollte nicht gegeben werden, das besagen auch die Motive, die von „ausgeschlossen" sprechen [2]).)

---

[1]) Landmann S. 467.
[2]) RTV. 1895—97 Bd. 6 S. 3800.

Diese Ausnahme von der Befugnis, Lehrlinge halten und anleiten zu können, ist in § 126a GO. noch erheblich verbreitert. Ein Mangel des Rechts liegt auch auf Grund einer rechtskräftigen Entziehungsverfügung der unteren Verwaltungsbehörde nach § 126 a GO. vor. Diese Entziehung kann erfolgen entweder in einer einfacheren Form — es wird nur das Halten oder nur das Anleiten untersagt — oder in einer schwereren Form, so daß beides verboten wird. Ist nur das Anleiten verboten, so kann der Lehrherr den Lehrling auch weiterhin noch halten, seine Anleitung hat nur durch einen geeigneten Vertreter zu erfolgen. Bei einem Verbot des Haltens jedoch trifft den Lehrherrn die Pflicht, seinen Lehrling zu entlassen. Voraussetzung für diese Entziehung ist in allen Fällen, daß der Lehrherr in grober Weise die ihm aus dem Lehrvertrag entstehenden Pflichten [1]) verletzt, oder gegen ihn Tatsachen vorliegen, die ihn in sittlicher Beziehung zum Halten oder zum Anleiten von Lehrlingen ungeeignet erscheinen lassen.

Was die Dauer der Entziehung in beiden Fällen angeht, so kann sie auf bestimmte oder unbestimmte Zeit erfolgen. In letzterem Fall kann jedoch nach Wegfall der Voraussetzungen, aber nicht eher als nach Ablauf eines Jahres, von der höheren Verwaltungsbehörde die entzogene Befugnis wieder eingeräumt werden.

Um zu verhindern, daß gewissenlose Lehrherren trotz der ihnen auf Grund dieser Bestimmungen auferlegten Verbote Lehrlinge halten und anleiten oder anleiten lassen, hat die Gewerbeordnung für Verstöße hiergegen in § 148 Ziff. 9 a Geld- oder Haftstrafe angedroht. Nach § 144 a Abs. 1 GO. können sie von der Ortspolizeibehörde auch durch Zwangsstrafen zur Entlassung der Lehrlinge angehalten werden.

Eine auch nahezu im Wortlaut gleich gefaßte Vorschrift wie § 126 GO. hat das Handelsgesetzbuch [2]) im § 81 aufgenommen. Personen, die nicht im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte sind, dürfen weder Handlungslehrlinge halten, noch sich mit der Anleitung von Handlungslehrlingen befassen; auch darf der Lehrherr solche Personen zur Anleitung nicht verwenden. Verstöße hiergegen ziehen dieselbe Strafe wie in der Gewerbeordnung nach sich: die Entlassung von Handlungslehrlingen kann von der Polizeibehörde erzwungen werden, § 81 Abs.2 HGB. und der Lehrherr kann mit einer Geldstrafe belegt werden, § 82 Abs. 2 HGB.

[1]) §§ 127, 127 a, 131 c usw., vgl. auch R. Bd. 29 S. 540.
[2]) Die §§ 126, 126 a GO. sind unmittelbar auf Kaufleute nicht anwendbar, da sie in § 154 Ziff. 2 GO. genannt sind.

Nicht dagegen kennt das Handelsgesetzbuch bei groben Pflichtverletzungen des Lehrherrn die Entziehung der Befugnis, Lehrlinge auszubilden, wie die Gewerbeordnung in § 126 a, sondern es bestraft auch hier den Lehrherrn, der die ihm dem Lehrling gegenüber obliegenden Pflichten in einer dessen Gesundheit, Sittlichkeit oder Ausbildung gefährdenden Weise verletzt, § 82 Abs. 1.

Besonders eingehend geregelt ist die Berechtigung des Lehrherrn, Lehrlinge ausbilden zu dürfen, bei den Handwerksmeistern.

Seit der Einführung der Gewerbefreiheit war es nicht allein erlaubt, grundsätzlich bis auf wenige Ausnahmen irgendein Gewerbe zu betreiben, sondern sich auch beim Fehlen jeglicher beruflicher Ausbildung „Meister" irgendeines Gewerbes zu nennen und Lehrlinge anzunehmen. Die letzten wenigen einschränkenden Vorschriften, die, aus der Blütezeit der Zünfte herstammend, sich noch während des allgemeinen Zerfalls des Handwerks erhalten hatten, waren damit gefallen. Das Handwerk hatte sich der Grundlagen begeben, auf die einst im Mittelalter Kaiser und Fürsten bauen konnten, die eine nicht zu unterschätzende Macht im Staate darstellten. Eine allgemeine Unsicherheit und ein weiterer Niedergang waren die Folge. Nicht Wissen und Können, sondern allein die Bezeichnung „Meister" unterschied diesen von den Gesellen und Lehrlingen. Es war daher ein dringendes Erfordernis, diesem Uebelstande abzuhelfen.

Es war das Handwerk selbst [1]), das die Mißstände auf die Dauer erkannte und nach Reformen drängte und einen gesetzlichen Eingriff und Schutz forderte, wonach die ordnungsmäßige Ausbildung des Handwerkernachwuchses auf neue rechtliche Grundlagen gestellt werden sollte. Diesem Drängen kam der Gesetzgeber nach in der richtigen Erkenntnis, daß es mit dem Grundsatz der Gewerbefreiheit durchaus vereinbar ist, wenn nur diejenigen zur Erziehung von Lehrlingen berechtigt sein sollen, die ihr Handwerk von Grund aus verstehen und persönlich und moralisch einwandfrei sind [2]). So wurde in stufenmäßiger Entwicklung bis zum Jahre 1908 der Inhalt des § 129 GO. in der jetzigen Fassung geschaffen, allgemein bekannt unter dem Namen „kleiner Befähigungsnachweis". Darin wird zum Grundsatz gemacht, daß in Handwerks-

---

[1]) Der Allgemeine Deutsche Handwerkerbund wies schon seit 1882 auf Reformen hin.

[2]) RTV. 1908 Bd. 3 S. 1969.

betrieben die Befugnis zum Anleiten von Lehrlingen nur denjenigen Personen zusteht, die das 24. Lebensjahr vollendet und eine Meisterprüfung bestanden, mithin ihre Befähigung nachgewiesen haben [1]). Das Gesetz knüpft also die Befugnis, Lehrlinge anleiten zu dürfen, an verschiedene Voraussetzungen.

Zunächst beschränkt es seinen Geltungsbereich auf Handwerksbetriebe, d. h. Betriebe, die ihrer Art und ihrem Umfang nach zum Handwerk zu rechnen sind. Ein bei der Beratung der Novelle von 1908 in der Kommission gestellter Antrag, die Vorschrift auf alle Betriebe, welche Handwerkslehrlinge ausbilden, insbesondere auf Fabriken , auszudehnen, wurde abgelehnt, da der Lehrling in der Fabrik keine Gewähr für eine tüchtige und fachliche Ausbildung habe wie in einem Handwerksbetriebe, und das rein erzieherische und moralische Moment, auf das die Begründung der Regierungsvorlage mit Recht großen Wert legte, nicht für besonders wichtig erachtet wurde [2]).

Weiterhin wird in gerechter Würdigung des Umstandes, daß derjenige, der andere junge Leute erziehen will, auch selbst in der Lage sein soll, diesen in jeder Beziehung überlegen zu sein, vom Gesetz die Vollendung des 24. Lebensjahres verlangt. Wer anderen eine Lebensauffassung vermitteln soll, muß sich selbst erst eine eigene gebildet haben, also aus den Lebensjahren heraus sein, in denen sie ihm selbst noch vermittelt wird. Niemand kann lehren, ohne selbst gelernt zu haben und erziehen, ohne selbst erzogen zu sein. Immerhin ist das Lebensalter von 24 Jahren auch hier noch ziemlich früh, die Grenze konnte aber mit Rücksicht auf das vielfach im dritten Jahrzehnt des Lebens in einer gewissen Mächtigkeit sich zeigende Bestreben, selbständig zu werden, kaum länger hinausgeschoben werden.

„Eine Meisterprüfung" muß bestanden sein. Das Gesetz sagt, „eine" Meisterprüfung, es verlangt also nicht notwendig den Nachweis der Meisterprüfung in dem Gewerbezweige, in welchem der Lehrling aus-

---

[1]) Stier-Somlo hält a. a. O. S. 74 ff. diese Vorschriften für irreführend, da sie nach seiner Meinung weniger der allgemeinen Ausbildung der Lehrlinge dienen als in Wirklichkeit eine Stärkung des zünftischen Einschlages erzielen, eine Einschränkung der Konkurrenz innerhalb der Handwerksmeister bedeuten und auf die Dauer ein Abtreiben von Personen, die die Meisterprüfung nicht ablegen wollen oder können, in die Industrie herbeiführen.

[2]) RTV. 1908 Bd. 3 S. 1970.

gebildet werden soll und nimmt Rücksicht auf die Bestimmungen, die die §§ 129 Abs. 1 Satz 2 und 129 a GO. enthalten. Es geht dabei von dem Standpunkt aus, daß durch eine jede Meisterprüfung eine gewisse Fähigkeit zur Erziehung von Lehrlingen erworben wird, welche durch einen Uebertritt in einen anderen Gewerbezweig nicht verloren gehen kann [1]).

Während so das Gesetz in § 129 Abs. 1 Satz 1 GO. Angaben darüber macht, was für Anforderungen in der Regel an den Lehrherrn, der Handwerkerlehrlinge ausbilden will, gestellt sein sollen, gibt der weitere Wortlaut der Vorschrift Auskunft darüber, wie solche Fälle zu behandeln sind, bei denen die Qualifikation des Meisters den Ansprüchen dieser Bestimmung nicht gerecht wird. § 129 Abs. 1 Satz 2 GO. bestimmt zunächst im Anschluß an die unverlierbare, durch Bestehen einer Meisterprüfung entstehende Ausbildungsfähigkeit folgendes: „Haben solche Personen, die Meisterprüfung nicht für dasjenige Gewerbe oder denjenigen Zweig des Gewerbes bestanden, in welchem die Anleitung des Lehrlings erfolgen soll, so haben sie die Befugnis dann, wenn sie in diesem Gewerbe oder Gewerbszweige entweder die Lehrzeit (§ 130 a GO.) zurückgelegt und die Gesellenprüfung bestanden haben, oder 5 Jahre hindurch persönlich das Handwerk selbständig ausgeübt haben, oder während einer gleichlangen Zeit als Werkmeister oder in ähnlicher Stellung tätig gewesen sind."

Das Gesetz vertritt also auch in dieser Ausnahmebestimmung den Standpunkt, daß niemand lehren kann, der selbst nicht gelernt hat und schreibt zunächst auch für diese Fälle das Bestehen einer Meisterprüfung vor; denn, wenn jemand ein Gewerbe länger als 5 Jahre selbständig betrieben hat, so bietet er damit noch keineswegs eine Gewähr für die Befähigung zur Ausbildung von Lehrlingen. Es muß dazu das Ablegen einer Prüfung gefordert werden. Die Gesellenprüfung allein genügt aber weder den Wünschen des Handwerks noch den tatsächlichen Bedürfnissen. Die beiden anderen Bestimmungen des § 129 Abs. 1 Satz 2 GO. sind aus dem Grunde aufgenommen, daß tatsächlich nur derjenige befugt sein kann, Lehrlinge anzuleiten, der das Handwerk auch selbst längere Zeit als Lehrling, Geselle, Werkmeister oder sonstwie ausgeübt hat [2]).

---

[1]) RTV. 1908 Bd. 3 S. 1970.
[2]) RTV. 1895—97 Bd. 7 S. 4266.

Während die bisher genannten Bestimmungen den Kern des § 129 GO. bilden, sind die Vorschriften des § 129 Abs. 2—7 GO. lediglich als Ausnahme- und Uebergangsbestimmungen gedacht, um Härten, die sich aus der Erhöhung der bisherigen Anforderungen ergeben, zu vermeiden. Es konnte zunächst nach Abs. 2 durch die höhere Verwaltungsbehörde Personen, welche den obengenannten Anforderungen nicht entsprechen, die Anleitungsbefugnis nach Anhörung der Handwerkskammer oder einer evtl. bestehenden Innung auf Widerruf verliehen werden, um namentlich tüchtige Gewerbetreibende in höherem Lebensalter, bei denen eine Durchführung der Bestimmungen des Abs. 1 nicht mehr in Frage kam, im Interesse des Handwerks nicht von der Anleitung von Lehrlingen auszuschließen. Abs. 3 gibt besondere Bestimmungen für Fälle, in denen in Handwerksbetrieben, die nach dem Tode des Gewerbetreibenden für Rechnung der Witwe oder minderjähriger Erben fortgesetzt werden, die Anleitung von Lehrlingen durch einen Vertreter erfolgen kann. Wichtiger erscheint von den Bestimmungen des § 129 GO. dann nur noch der Absatz 5, wonach der Handwerkslehrling seine Lehrzeit im Sinne des Abs. 1 auch in einem dem Gewerbe angehörigen Großbetriebe ablegen oder durch den Besuch einer staatlichen, staatlich unterstützten oder vom Staate anerkannten Lehrwerkstätte oder sonstigen gewerblichen Unterrichtsanstalt ersetzen kann, ohne die von der Handwerkskammer vorgeschriebene bezw. dreijährige (§ 130 a GO.) Lehrzeit durchmachen zu müssen [1]). Näher auf diese Bestimmungen einzugehen, erübrigt sich jedoch. Sie sind zumeist für seltene Ausnahmefälle gegeben und für die Arbeit sonst weiter nicht von Belang.

Erwähnt sei noch der § 129 a GO., der durch die Verschärfung der Bedingungen des § 129 GO. erhöhte Bedeutung gewonnen hat. Nach Absatz 1 dieser Vorschrift ist jeder Handwerker, der nur für eine Spezialität [2]), d. h. für einen gesondert betriebenen Zweig des Gewerbes den Anforderungen des § 129 GO. genügt, berechtigt, auch in den übrigen Zweigen des Gewerbes und nach Abs. 2 auch in den verwandten Gewerben [3]) Lehrlinge auszubilden. Es sollte

---

[1]) Landmann S. 510, Schicker S. 730; a. M. Nelken S. 701.

[2]) Rohrscheidt S. 313, Landmann S. 503, 516.

[3]) Welche Gewerbe als verwandte Gewerbe in diesem Sinne anzusehen sind, bestimmt die Handwerkskammer, § 129 a Abs. 2 GO. Beispiele bei Landmann S. 516 und bei Rohrscheidt S. 313.

mit dieser Bestimmung die praktische Durchführbarkeit der Handwerkernovelle gesichert und gleichzeitig eine dem praktischen Bedürfnisse Rechnung tragende Bestimmung aufgestellt werden. Ein Antrag, nach dem die Unternehmer eines Betriebes, in welchem mehrere Gewerbe vereinigt sind, nur befugt sein sollten, in demjenigen Handwerk Lehrlinge auszubilden, in welchem sie den Voraussetzungen des § 129 GO. genügen, wurde daher aus den obigen Gründen abgelehnt [1]). Was die Lehrlingsausbildung in den sogenannten vereinigten Gewerben, d. h. in Betrieben, in denen mehrere Gewerbe vereinigt sind, angeht, so macht § 129 a Abs. 3 GO. das Recht des Lehrmeisters, in allen zu dem Betrieb vereinigten Gewerben oder in einezelnen dieser Gewerbe Lehrlinge anzuleiten, von der Erlaubnis der unteren Verwaltungsbehörde abhängig. Diese kann nach Anhörung der Handwerkskammer die Befugnis erteilen, wenn der Lehrherr für eines der Gewerbe den Voraussetzungen des § 129 GO. entspricht. Zu Arbeiten in denjenigen Zweigen seines Betriebes, in denen er zur Anleitung von Lehrlingen nicht befugt ist, darf er diese aber dann nur insoweit heranziehen, als es dem Zweck der Ausbildung in ihrem Gewerbe nicht widerspricht.

Verstöße gegen die im Abs. 2 des § 129 a GO. festgelegten Bestimmungen sind strafbar. Insbesondere ist zu bestrafen, wer ohne die nach dem ersten Satze erforderliche Erlaubnis und ohne den Erfordernissen des § 129 GO. für dieses Gewerbe zu entsprechen, Lehrlinge anleitet, § 148 Ziff. 9 b GO. Eine Nichtbeachtung der Bestimmungen des zweiten Satzes würde sich als Verletzung der Pflichten darstellen, die dem Lehrherrn gegen die ihm anvertrauten Lehrlinge obliegen und nach § 148 Ziff. 9 GO. strafbar sein.

Im übrigen stellen sich Verstöße gegen § 129 a GO. auch als solche gegen § 129 GO. dar. Die Bestrafung in beiden Vorschriften ergibt sich aus § 148 Ziff. 9 b GO. Daneben kann nach § 144 a GO. die Ortspolizeibehörde die Entlassung durchsetzen. In Preußen geschieht das durch Anwendung von unmittelbarem Zwang, § 132 LVG.

4. Kapitel:

§ 14. Der Entwurf eines Berufsausbildungsgesetzes.

Nachdem wir gesehen haben, wie zersplittert und in vielen Gesetzen zerstreut die Einzelbestimmungen über den Weiterkommensschutz der Jugendlichen sind,

---

[1]) RTV. 1895—97 Bd. 7 S. 4267.

ist es von erheblicher Bedeutung, daß von den gesetzgebenden Körperschaften des Reiches im April d. Js. wieder die Verhandlungen über den Entwurf eines Berufsausbildungsgesetzes aufgenommen sind. Es sei hierbei ausdrücklich das Wort „wiederaufgenommen" betont, um gleich darauf hinzuweisen, daß es nicht das erste Mal ist, daß Verhandlungen und heftige Debatten um diese wichtige Materie geführt worden sind.

Entstanden aus der Erkenntnis heraus, daß eine ordentliche Berufsausbildung, besonders aber die Heranbildung eines guten Facharbeiternachwuchses, eine Vorbedingung für die Entwicklung der deutschen Wirtschaft sowohl im Inland wie auf dem Weltmarkt ist, ist der Entwurf unter tatkräftiger Mithilfe aller, insbesondere der unmittelbar beteiligten Berufe, im Jahre 1923 im Reichsarbeits- und Reichswirtschaftsministerium als Referentenentwurf geschaffen. Von den beteiligten Kreisen, insbesondere von dem im August des Jahres 1925 unter dem Vorsitz des Geheimrats Ernst von Borsig gegründeten „Ausschuß für Berufsausbildung", wurde der Entwurf stark kritisiert, und es war bisher nicht möglich, ihn zum Gesetz zu erheben. Inzwischen haben sich die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse aber derart geändert, daß sich ein Gesetz dieser Art nicht länger aufschieben läßt, zumal der Geburtenausfall während der Kriegsjahre [1]), der allein durch bessere Berufsausbildung der Jugendlichen und deren zweckmäßige Verteilung auf die verschiedenen Berufe und Berufsgruppen in etwa ausgeglichen werden kann, allmählich beginnt, sich in der arbeitsfähigen Bevölkerung bemerkbar zu machen. Eine möglichst baldige eingehende und umfassende Regelung der Berufsausbildung ist das Gebot der Stunde. Es lohnt sich daher, sich darüber klar zu werden, wie der Gesetzentwurf die Schwierigkeiten zu überwinden versucht.

Was seine äußere Gestaltung angeht, so gliedert sich der Entwurf in 97 §§ und in 7 Abschnitte, die sich wiederum unschwer in zwei ziemlich ungleich große Teile zerlegen lassen. Der erste Teil behandelt in zwei Abschnitten den Geltungsbereich und die allgemeinen Vorschriften über die Berufsausbildung, während im zweiten Teil das gesamte Lehrlingswesen

---

[1]) Die Zahl der Schulanfänger im Reich betrug: Ostern 1920: rd. 1 317 000; 1922: rd. 808 000; 1923: rd. 721 000; 1924: rd. 654 000. Erst 1933 wird der Ausfall seine Höchstzahl mit rd. 2 000 000 Jugendlichen erreicht haben (Schindler a. a. O. S. 131).

eine Regelung findet, und Durchführungs-, Straf- und Uebergangsbestimmungen gegeben werden.

Was die Einzelbestimmungen angeht, so beschränkt sich nach § 1 des Entwurfes der Geltungsbereich nicht allein auf Lehrlinge, sondern er erstreckt sich seiner Bestimmung als einem allgemeinen Berufsausbildungsgesetze entsprechend auf alle Jugendlichen vom 14. bis 18. Lebensjahre, die als Arbeiter oder Angetellte oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden. Der Entwurf umfaßt auch diejenigen Knaben und Mädchen, die vor Vollendung des 14. Lebensjahres aus der Volksschule entlassen worden sind, sowie Lehrlinge über 18 Jahre, wenn das vorher begonnene Lehrverhältnis erst nach diesem Zeitpunkt endet. Nicht unter das Gesetz fallen Eleven, Praktikanten, landwirtschaftliche Arbeiter und Lehrlinge [1]) und solche, die bei ihren Eltern beschäftigt sind, Beamten-Anwärter und Jugendliche, die in der Hauptsache zu ihrer körperlichen Heilung, zur sittlichen Besserung oder aus charitativen, religiösen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Gründen beschäftigt werden (§ 2). Dagegen gilt der Entwurf auch für öffentliche Betriebe, See-, Binnenschiffahrt und Flößerei (§ 3), Bergbau und Hauswirtschaft (§ 4), soweit Reich oder Länder nicht ein anderes bestimmen. Auch ist noch eine Ausdehnung auf weitere Berufsgruppen vorgesehen.

Entsprechend den Bestimmungen der Gewerbeordnung sind in den Entwurf jene fundamentalen Vorschriften aufgenommen, die Personen, welche nicht im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte sind, die Beschäftigung und Berufsausbildung von Jugendlichen überhaupt verbieten, sowie die Bestimmungen über die Erziehungspflicht des Lehrherrn (§ 127 GO.). Ja, der Pflichtenkreis des Lehrherrn und überhaupt eines jeden Arbeitgebers ist noch über § 127 GO. hinaus erweitert, da diese in Zukunft ihre Erziehungsarbeit im Benehmen mit dem gesetzlichen Vertreter zu leisten und dafür zu sorgen haben, daß der Lehrling sich seine Gesundheit bewahrt (§ 11). Bedauerlicherweise steht jedoch dieser Erweiterung des Pflichtenkreises eine

---

[1]) Preußen, unterstützt von anderen Ländern, forderte im Reichsrat deren Einbeziehung; beachtliche Teile der Landwirtschaft vertraten aber die Auffassung, daß das vorliegende Gesetz für die Landwirtschaft nicht geeignet sei, und die Regelung der Berufsausbildung in der Landwirtschaft einem Sondergesetz vorbehalten bleiben müsse, weil die Verhältnisse hier wesentlich anders lägen als in den übrigen Berufen und Berufsgruppen (Cossmann S. 701).

Einschränkung der Erziehungsmittel gegenüber. Der Gesetzgeber spricht sich überhaupt nicht darüber aus. Mit Recht enthält darum der Gegenentwurf der Wirtschaft zum Berufsausbildungsgesetz die aus § 127 a GO. übernommene Bestimmung über die „väterliche Zucht" des Lehrherrn. Aus arbeitsmarktpolitischen Erwägungen heraus ist die Möglichkeit vorgesehen, in erheblich strengerer Art und Weise als in der Gewerbeordnung die Zahl der Lehrlinge in Einzelbetrieben oder Betriebsgruppen zu regulieren, weil die Arbeitsmarktlage in manchen Berufsgruppen auf absehbare Zeit ziemlich ungünstig ist (§§ 8, 9). Die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Jugendlichen zum Schulbesuch anzuhalten und ihm nicht nur die erforderliche Zeit zu gewähren, ist allgemein durchgeführt (§ 12).

Eine grundlegende Neuerung bringt der Entwurf, indem er im bewußten Gegensatz zum geltenden Recht die Bestimmung aufgenommen hat, daß Lehrlinge nur in solchen Betrieben beschäftigt werden dürfen, die von den gesetzlichen Berufsvertretungen, den obersten Landesbehörden oder der Reichsregierung als Lehrbetriebe anerkannt sind. Diese Anerkennung darf nur erfolgen, wenn der Betrieb nach Art und Umfang zur Berufsausbildung geeignet ist, und wenn der Inhaber oder sein Vertreter 24 Jahre alt und beruflich fähig sind, den Lehrlingen die für die Berufsausbildung nötigen Kenntnisse und gebräuchlichen Handgriffe und Fertigkeiten zu übermitteln. Die Reichsregierung kann anordnen, daß Betriebe bestimmter Art oder Berufe dauernd oder auf Zeit als Lehrbetriebe anzusehen sind, was für die Uebergangszeit die gesetzlichen Berufsvertretungen stark entlasten dürfte (§§ 14, 15). Weitergehendere Sonderbestimmungen (§§ 36—47) als in der Gewerbeordnung sind für Handwerksbetriebe vorgesehen. Grundsätzlich gelten deren Bestimmungen, und auch der Entwurf fußt auf dem kleinen Befähigungsnachweis. Neu erscheint, daß in besonderen Fällen die gesetzliche Berufsvertretung einen Handwerksbetrieb als Lehrbetrieb für eine Zeit bis zu 3 Jahren anerkennen kann, ohne daß der Betriebsinhaber oder sein Vertreter eine Meisterprüfung abgelegt haben (§ 38). Auch die Vorschriften sind neu, wonach auf solche Betriebe, die keine Handwerksbetriebe sind und daher nicht der Handwerkskammer unterstehen, die für die Handwerksbetriebe geltenden Bestimmungen nach Regelung durch die oberste Landesbehörde ausgedehnt werden können, wenn die Betriebinhaber oder ihre Vertreter den Anforderungen, die in den §§ 36 bis 39 für Handwerksbetriebe aufgestellt sind, entsprechen (§§ 40, 41). Die Eigenschaft, Lehrbetrieb zu sein, erlischt mit Zeitablauf, wenn der Betrieb nur auf Zeit anerkannt ist; sie

kann aber auch widerrufen oder aberkannt werden, (§§ 17, 18).

In Anerkennung der bisherigen guten Regelung in der Gewerbeordnung hält der Entwurf grundsätzlich an der in § 126 b GO. getroffenen inneren und äußeren Gestaltung des Lehrvertrages fest, insbesondere an seiner Schriftlichkeit. Verbessert oder ganz beseitigt sind lediglich die veralteten Vorschriften. Neu erscheint auf diesem Gebiete die gesetzliche Bestimmung über die Berufsauslese. Als Lehrling soll nur eingestellt werden, wer für den Beruf körperlich und geistig geeignet ist und die notwendige Schulbildung hat. Die gesetzlichen Berufsvertretungen können Näheres anordnen und namentlich für bestimmte Berufe ärztliche Untersuchungen und Eignungsprüfungen vorschreiben (§ 28). Neu ist die Kündigung des Lehrvertrages aus jedem „wichtigen Grunde", wie es bisher nur im Handelsgewerbe möglich ist (§ 27). An dem Grundsatz der Vertragsfreiheit hält der Entwurf mit der Maßgabe fest, daß die durch Reichsrecht oder Anordnungen der Berufsvertretungen getroffenen Bestimmungen über Form und Inhalt der Lehrverträge, das zu gewährende Entgelt usw. den Parteivereinbarungen vorgehen, also auch nicht durch Tarif oder sonstige Gesamtvereinbarung beseitigt werden können (§ 25)[1]). Wichtig ist dann noch der § 32, wonach der Lehrling für den Fall, daß der Betrieb durch Erbgang oder auf Grund eines Rechtsgeschäftes unter Lebenden übergeht, einen Anspruch hat, daß der Uebernehmer, falls er den gesetzlichen Anforderungen genügt, anstelle des bisherigen Lehrherrn in den Lehrvertrag eintritt. Zu bedauern ist, daß dieser Weg zur Sicherung der Fortsetzung der einmal unterbrochenen Ausbildung nicht weiter durchgeführt und auch auf sonstige Unterbrechungsfälle ausgedehnt ist. Denn Lehrmeister und Lehrling sind keine wirtschaftlich gleichen Partner. Dem Interesse des Lehrherrn mag ein Schadensersatzanspruch vielleicht noch genügen, dem Lehrling ist er jedoch ziemlich wertlos, da er um ein höheres Gut kämpft, nämlich um die Vollendung der beruflichen Grundlagen für sein späteres Fortkommen, die er sich nur durch eine sachgemäße Ausbildung verschaffen kann. Es wäre daher zu wünschen gewesen, daß dem zur Fortsetzung der Ausbildung fähigen Lehrling ein öffentlich-rechtlicher, im Verwaltungswege erzwingbarer Anspruch gegeben wäre gegen die gesetzliche Berufsvertretung bezw.

[1]) Schindler S. 133, Thiel S. 93.

gegen den Berufsstand auf schadenfreie Unterbringung in einem anderen Lehrbetrieb zur ordnungmäßigen Beendigung der Lehrzeit und zwar unterschiedslos in allen Fällen, in denen das Lehrverhältnis ohne sein Verschulden gelöst ist.

Eine hervorragende Neuerung bringt der Entwurf in seinem 4. Abschnitt über das Prüfungswesen (§ 42 ff.). Während, wie wir gesehen haben, das geltende Recht ein Prüfungswesen nur für die Handwerker kennt, sieht der Entwurf ein geordnetes Prüfungssystem für alle Berufe vor. Er stellt den Grundsatz auf, daß die gesetzlichen Berufsvertretungen berechtigt sind und durch Anordnung der obersten Landesbehörde verpflichtet werden können, für die Berufe und Berufsgruppen, die sie gesetzlich vertreten, Gesellen-(Gehilfen-)Prüfungen zu veranstalten. Zugelassen sind dazu neben den Lehrlingen auch Personen, die bei Beginn der Lehre über 18 Jahre alt waren, dem Gesetz also nicht mehr unterstanden, wenn sie nachweisen, daß sie eine regelrechte Berufsausbildung in einem anerkannten Lehrbetriebe durchgemacht haben (§ 43).

Die Prüfungen werden abgehalten von den durch die gesetzlichen Berufsvertretungen unter Mitwirkung der Innungen gebildeten Prüfungsausschüssen (§ 54). Für Handwerksbetriebe allein ist nach bisherigem Muster, aber unter Erhöhung der Anforderungen (§ 63), die Meisterprüfung wieder vorgesehen. Neu auf diesem Gebiete ist die Bestimmung des § 47. Danach können die gesetzlichen Berusvertretungen in einzelnen Fällen zur Gesellenprüfung auch jemand zulassen, der nicht den Nachweis ordnungsmäßiger Berufsausbildung in einem anerkannten Lehrbetriebe erbringen kann, namentlich Personen in höherem Lebensalter, die längere Zeit in dem Berufe tätig waren oder Kriegsbeschädigte. Eine solche Vorschrift ist im Interesse aller Berufe notwendig, um in besonderen Fällen besonders geeigneten Personen noch nachträglich den Aufstieg in gelernte Berufe zu ermöglichen. Von Wichtigkeit sind noch die Vorschriften der §§ 65 und 67. § 65 bestimmt, daß für Meisterprüfungen solcher Handwerker, die in Betrieben tätig sind, die nicht der Handwerkskammer unterstehen (z. B. Werkmeister in Fabriken), die oberste Landesbehörde Anordnungen treffen kann, nach denen die für diese Betriebe zuständige gesetzliche Berufsvertretung gleichberechtigt mitwirkt. Wenn sich also Fabrikhandwerker der Meisterprüfung unterziehen sollen, so können auf Anordnung der obersten Landesbehörde Meisterprüfungsausschüsse eingesetzt werden, die von Handwerkskammern und Handelskammern gleichmäßig besetzt werden. § 67 sieht die Möglichkeit vor, auch für andere

Berufe und Berufsgruppen als Handwerksberufe gegebenen Falls Meisterprüfungen durch Anordnung der obersten Landesbehörde zu veranstalten. Die Anordnungen sollen sich tunlichst den für die Handwerksmeisterprüfungen gegebenen Vorschriften der §§ 57 bis 66 anpassen. In solchen Fällen kann gleichzeitig bestimmt werden, daß anstelle der durch die Ablegung der Prüfung erworbenen Berufsbezeichnung „Meister" andere Berufsbezeichnungen zulässig sind.

Was die Durchführung des Gesetzes angeht, so sollen die Staatsbehörden mit dieser recht wenig zu tun haben. Das zukünftige Gesetz ist als Rahmengesetz gedacht. Der Entwurf steht daher in Anlehnung an den alten handwerklichen Gedanken der Zünfte unter grundsätzlicher Anerkennung des berufsständischen Gedankens im Berufsausbildungswesen auf dem Boden der Selbstverwaltung der beteiligten Berufsstände und hat den gesetzlichen Berufsvertretungen [1]) derselben die Durchführung übertragen. Bei diesen müssen nach § 72 paritätische Ausschüsse [2]) mit beliebiger Mitgliederzahl zu diesem Zweck gebildet werden. Zu den Ausschußsitzungen könen als Sachverständige mit beratender Stimme Vertreter des beruflichen und des allgemeinen Schulwesens, der öffentlichen Berufsberatung, der öffentlichen Arbeitsvermittlung, der Jugendämter, der Jugendpflege und der Aerzteschaft zugezogen werden, alle jedoch nur auf Anordung der obersten Landesbehörde, der damit ein gewisser Einfluß vorbehalten ist (§ 77).

Strenge Strafvorschriften, die zum Teil schärfer sind als bisher [3]), zum Teil [4]) sich in dem bisherigen Rahmen halten, sollen eine ordnungsmäßige Durchführung garantieren.

Im ganzen ist daher zu sagen, daß der Entwurf grundsätzlich den an ihn gestellten Anforderungen genügt. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, wäre es daher zu wünschen, wenn er möglichst bald Gesetz

[1]) Das sind die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern und soweit sie zur Vertretung gewerblicher Interessen daneben noch bestehen, die Gewerbe- und Arbeitskammern.

[2]) Die bestehenden Berufsvertretungen sind unparitätische, aus den Kreisen der Arbeitgeber gebildete Körperschaften.

[3]) Wer z. B. trotz Ermangelung der bürgerlichen Ehrenrechte Jugendliche beschäftigt und deren Ausbildung leitet, soll nach dem Entwurf mit Gefängnis bestraft werden (§ 87).

[4]) §§ 88, 89.

würde. Einheitlicher und übersichtlicher wäre das in Frage kommende Gebiet dann sicherlich geregelt, und das wäre, gemessen an dem bisherigen Zustande, immerhin ein wenn auch nur bescheidener Fortschritt.

Schlußbetrachtung.

Während nach unseren Ausführungen über kurz oder lang sich alle bedeutenderen gewerblichen Berufe eines geregelten Ausbildungswesens erfreuen werden, liegt bisher dieses ganze Gebiet bei einem gerade in heutiger Zeit besonders für die deutsche Volkswirtschaft wichtigen Erwerbszweige, der Landwirtschaft, von wenigen Ausnahmen bezgl. des landesgesetzlich geregelten ländlichen Fortbildungsschulwesens abgesehen, noch vollkommen brach.

Natürlich sind auch hier Bestrebungen im Gange, die eine Ausbildung auch für die jugendlichen Landwirte herbeiführen wollen, zumal er in der heutigen Zeit für den Landwirt nicht mehr möglich ist, ohne irgendeine weitere Vorbildung auszukommen, da seine Tätigkeit nicht mehr allein in dem Bebauen seiner Aecker und der Aufzucht seines Viehes besteht, sondern er selbst bei einem Betriebe kleineren Umfanges zur Hebung und Verbesserung der Produktion eingehende Kenntnis der naturkundlichen Fächer wie Chemie, Physik und Biologie und der Volkswirtschaft haben muß. Und zuletzt würde ihm eine eingehendere Kenntnis des geltenden Rechts wegen der zahlreichen Steuerlasten und des Hypothekenwesens auch nicht schaden. Die Bestrebungen zielen darauf ab, daß alle diese Fragen in einem an die Stelle der Vorläufigen Landarbeitsordnung vom 24. 1. 1919 tretenden künftigen Landarbeitsgesetz geregelt werden sollen. Besonders im Vorläufigen Reichswirtschaftsrat wird an den Vorbereitungen dieses Gesetzes gearbeitet. Bereits seit dem Jahre 1922 hat sich ein von ihm eingesetzter „Ausschuß für die Heranbildung wirtschaftlicher Kräfte" mit den Fragen eingehend befaßt und ein Landwirtschaftsprogramm aufgestellt, dem die Unternehmer- wie auch die Arbeitnehmervertreter im Vorläufigen Reichswirtschaftsrat bereits ihre Zustimmung gaben. Ein Auszug aus diesem Programm [1]), soweit es die Ausbildung der jugendlichen Landwirte angeht, soll zum Schluß der Ausführungen angeführt werden:

„Die erforderliche Ausübung landwirtschaftlicher Berufstätigkeit fordert auch für die großen Massen der

[1]) RABl. 1922 S. 511.

heute noch als „Ungelernte" bezeichneten Arbeiter beiderlei Geschlechts ein so großes Ausmaß von Wissen und Können, daß zur gründlichen Erlernung durchaus nicht weniger geistige Aufnahmefähigkeit gehört als in irgendeinem anderen Berufe, in welchem, im Unterschiede zur Landwirtschaft, ein geordnetes Lehrlingswesen besteht. Für die Landwirtschaft kann allerdings die Einrichtung eines dem Handwerk, dem Gewerbe, der Industrie und dem Handel gleichartigen Lehrlingswesens bis auf weiteres noch nicht empfohlen werden, weil dafür z. Zt. noch die allerwichtigsten Voraussetzungen, im besonderen die große, erforderliche Zahl von dafür geeigneten Lehrherren und Lehrbetrieben (Lehrwirtschaften) fehlen.

Unter den so gegebenen Verhältnissen muß gefordert werden:

Für die praktische Ausbildung:

a) Durch die Landwirtschaftskammer sowie durch die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ist darauf hinzuwirken, daß in stetig steigender Zahl Landwirtschaftsbetriebe zu anerkannten Lehrwirtschaften entwickelt werden, damit auch diesen breiteren Arbeiterschichten fortgesetzt mehr Gelegenheit für eine bessere, geordnete, praktische Berufsausbildung geboten werden kann.

b) Den aus nichtlandwirtschaftlichen Verhältnissen zur Landwirtschaft übergehenden Personen ist zu empfehlen, in den ersten Jahren nur in solchen Betrieben zu arbeiten, die als Lehrwirtschaften anerkannt worden sind.

c) Die Jugendlichen der Landwirtschaft haben sich bis zum Abschluß der Fortbildungsschulzeit als Lernende ihres Berufes zu betrachten und sich demgemäß ihrer Ausbildung zu widmen. Die Arbeitgeber müssen es für ihre Pflicht anerkennen, sämtliche Jugendliche in ihrer Berufsausbildung nach Kräften zu unterstützen.

d) Allen, welche sich dem Landwirtschaftsberufe widmen, ist dringend nahe zu legen, ihre praktische Berufstätigkeit mindestens einige Jahre in mehreren und verschiedenartigen Betrieben auszuüben.

Für die theoretische Ausbildung:

e) Das ländliche Volksschulwesen bedarf einer nachdrücklichen Hebung und einer weitgehenden Durchsetzung des Unterrichts nach der naturkundlichen und volkwirtschaftlichen Seite hin. Der hier nach der Reichsverfassung zu erteilende Arbeitsunterricht ist hauptsächlich den ländlichen Verhältnissen der in Betracht kommenden Gegend und den dort obwaltenden besonderen Bedürfnissen anzupassen.

f) Die nach der Reichsverfassung für die Jugendlichen beiderlei Geschlechts überall zu unterhaltende Pflichtfortbildungsschule hat ihren Unterrichtsstoff so zu wählen, daß überall dort, wo die Bevölkerung überwiegend landwirtschaftlich zusammengesetzt und eine ausreichende Beteiligung und Lehrerschaft gesichert ist, die Vorbereitung zur landwirtschaftlichen Berufstätigkeit in den ländlichen Fortbildungsschulen in den Mittelpunkt des Unterrichts zu treten hat [1])".

Die Verwirklichung dieses Programms ist zur Zeit aber noch unwahrscheinlich. Wesentlich näher werden wir dem großen Ziele vorläufig kommen, wenn diejenigen Recht behalten, die für Deutschlands Wiederaufstieg eine staatlich geordnete, allgemeine Arbeitsdienstpflicht fordern [2]). Dann werden vielleicht im Anschluß an frühere Staatsbetriebe, wie Heeresdienst-, Remonte-, Depot-Güter usw. Arbeitsdienstgüter entstehen, die in fachlicher Betriebsvollkommenheit und straffer Befehlsordnung ihre Mannschaften in Landarbeit auszubilden hätten.

Zu wünschen ist aber, daß die Berufsausbildung und -weiterbildung der jungen Landwirte in irgendeiner Art bald geregelt werden, denn nur mit einer möglichst hoch entwickelten Landwirtschaft wird es uns möglich sein, unsere gesamte Volkswirtschaft wieder auf eine gesunde Grundlage zu bringen, und eine Hebung der Landwirtschaft ist wiederum nur möglich durch ein ganz intensiv gestaltetes landwirtschaftliches, berufliches Bildungswesen.

---

[1]) Vgl. hierzu Schr. d. Ges. f. soz. Ref. S. 69 ff.

[2]) Die Wirtschaftspartei stellte im Monat Juni 1930 im Reichstag noch den Antrag auf Einführung der einjährigen Arbeitsdienstpflicht für junge Leute zwischen 17 und 24 Jahren.

Berichtigungen:

S. 1 19. Reihe von unten: das Komma hinter wird ist zu streichen.

S. 7 Anmerkung 2: hinter 1923 ist ein Komma zu setzen.

S. 12 16. Reihe von unten: anstatt Rechtilch lies Rechtlich.

S. 15 14. Reihe von unten: anstatt z. B. lies zum Teil.

S. 17 13. Reihe von oben: anstatt nas lies was.

S. 28 2. Reihe von unten: anstatt großn lies großen. Anm. 1: anstatt Ersaß lies Erlaß.

S. 37 Anm. 2: hinter 1,5 § 3 D ist ein Punkt zu ergänzen.

S. 40 Anm. 2: hinter Seuff ist Bl. zu ergänzen.

S. 58 8. Reihe von oben: anstatt Befestigung lies Festigung.

S. 61 Anm. 1: auch ist zu streichen.

S. 62 9. Reihe von unten: anstatt § 128 a. a. O. lies § 127 a GO.

S. 68 18.Reihe von unten: anstatt Jugendlichen lies Lehrlinge.

S. 77 9. Reihe von oben: anstatt Angetellte lies Angestellte.

S. 10 3. Reihe von unten: zu streichen ist: in ähnliche Bergleute, § 87 Preuß. Allg. Berggesetz vom 24. Zu ergänzen ist: in ähnlichen Stellungen zum Zwecke des Gewerbebetriebes.

S. 67 26. Reihe: lies verpflichtet.

S. 82 17. Reihe von oben: anstatt er lies es.